



# สภานิติบัญญัติแห่งชาติ



## เอกสารประกอบการพิจารณา

ร่าง

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ. ....

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๖๑/๒๕๖๑

วันพฤหัสบดีที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑

อ.พ. ๔๓/๒๕๖๑

จัดทำโดย

สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

[www.senate.go.th](http://www.senate.go.th)

**บทสรุปสำหรับสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ****ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)**

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เสนอโดยคณะรัฐมนตรี ชุดที่มี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ต่อประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ เพื่อให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

**ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีหลักการและเหตุผล ดังนี้****๑.๑ หลักการ**

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละ สิบห้าต่อปี ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือไม่จ่ายเงินในกรณีนายจ้างหยุดกิจการ หรือเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกรณีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๓)

(๓) เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างกรณีบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า (เพิ่มมาตรา ๑๗/๑)

(๔) แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า สามวันทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๔)

(๕) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลา เพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑)

(๖) แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิง ในงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕๓)



(๗) เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลา เพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร (เพิ่มมาตรา ๕๗/๑ และแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๙)

(๘) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเรื่องกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๐)

(๙) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการ ทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยให้จ่าย ณ สถานที่จ่ายเงินและภายในกำหนดเวลา (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง)

(๑๐) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างโดยกำหนด ค่าชดเชยกรณีลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๘ (๕) และเพิ่มมาตรา ๑๑๘ (๖))

(๑๑) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการ การจ่ายค่าชดเชย พิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการพิจารณาคำร้อง และการมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งแก้ไขบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการออกคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้สอดคล้องกับมาตราที่เพิ่มเติม (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๙๓ (๕) มาตรา ๑๒๐ และเพิ่มมาตรา ๑๒๐/๑)

(๑๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างระงับไป เมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด (เพิ่มมาตรา ๑๒๐/๒ และมาตรา ๑๒๕/๑ และแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๔/๑)

(๑๓) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติ ที่เกี่ยวข้อง และยกเลิกขั้นตอนในการให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งเตือนนายจ้างซึ่งไม่ยื่น หรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑) และ (๒) มาตรา ๑๔๕ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และมาตรา ๑๕๕/๑)



## ๑.๒ เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการ เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบกิจการ ให้รวมทั้งการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๑.๓ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีเนื้อหารวมจำนวน ๒๕ มาตรา สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑.๓.๑ แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผัดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินสำหรับกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๗/๑ หรือเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ภายในเวลาที่กำหนด ตามมาตรา ๗๐ หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ หรือไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐/๑ (ร่างมาตรา ๓ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง)

๑.๓.๒ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างที่มีผลทำให้ลูกจ้างไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (ร่างมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๓)

๑.๓.๓ เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง สำหรับกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง (ร่างมาตรา ๕ เพิ่มมาตรา ๑๗/๑)

๑.๓.๔ แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน (ร่างมาตรา ๖ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๔)



๑.๓.๕ แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน ซึ่งเพิ่มจากเดิมที่ลาได้ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยการลาเพื่อคลอดดังกล่าว ให้รวมถึงการลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย (ร่างมาตรา ๗ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑)

๑.๓.๖ แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิง สำหรับงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกัน (ร่างมาตรา ๘ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๓)

๑.๓.๗ เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระ อันจำเป็นตามมาตรา ๓๔ เป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน สามวันทำงาน (ร่างมาตรา ๙ เพิ่มมาตรา ๕๗/๑)

๑.๓.๘ แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ในวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร (ร่างมาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๙)

๑.๓.๙ แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อกำหนดเวลาการจ่ายเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ โดยให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง และในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง (ร่างมาตรา ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๐)

๑.๓.๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ่ายเงิน กรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการ ทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว มิใช่จากเหตุสุดวิสัย โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงิน ณ สถานที่ ทำงานของลูกจ้าง หรือหากเป็นสถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เป็นไป ตามมาตรา ๕๕ และภายในเวลาที่กำหนดการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๐ (๑) ซึ่งให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า หนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง (ร่างมาตรา ๑๒ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง)

๑.๓.๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ในส่วนของเลขมาตราให้สอดคล้องกับการเพิ่มบทบัญญัติในมาตรา ๑๒๐/๑ (ร่างมาตรา ๑๓ แก้ไข เพิ่มเติมมาตรา ๙๓ (๕))

๑.๓.๑๒ แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง สำหรับการจ่าย ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง โดยที่ลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้าง ของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (ร่างมาตรา ๑๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๘ (๕))



๑.๓.๑๓ เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป โดยให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (ร่างมาตรา ๑๕ เพิ่มมาตรา ๑๑๘ (๖))

๑.๓.๑๔ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการ และการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ โดยให้นายจ้างที่ประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้างต้องปิดประกาศแจ้งการย้ายให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ถ้าหากไม่ปิดประกาศแจ้งการย้ายให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และหากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้าง และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศ และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ นอกจากนี้ ให้นายจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากลูกจ้างที่ว่า การย้ายสถานประกอบกิจการมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้าง หากนายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลดังกล่าว (ร่างมาตรา ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๐)

๑.๓.๑๕ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องและการมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ กรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างที่ว่า การย้ายสถานประกอบกิจการมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้าง ตามมาตรา ๑๒๐ วรรคห้า โดยแยกบทบัญญัติดังกล่าวนี้ ออกเป็นอีกมาตราหนึ่ง และเพิ่มบทบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป หากนายจ้างอุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนด และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว (ร่างมาตรา ๑๗ เพิ่มมาตรา ๑๒๐/๑ และมาตรา ๑๒๐/๒)



๑.๓.๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป หากนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินของลูกจ้างภายใน ระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่ต้องรอให้มีการปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล (ร่างมาตรา ๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๔/๑)

๑.๓.๑๗ เพิ่มบทบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป หากนายจ้างนำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนด และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินของลูกจ้างแล้ว (ร่างมาตรา ๑๙ เพิ่มมาตรา ๑๒๕/๑)

๑.๓.๑๘ ปรับปรุงบทกำหนดโทษ โดยเพิ่มกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๑๗/๑ และมาตรา ๒๓ วรรคสอง เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง (ร่างมาตรา ๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑))

๑.๓.๑๙ ปรับปรุงบทกำหนดโทษ โดยเพิ่มกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๑๒๐/๑ เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง (ร่างมาตรา ๒๑ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๒) )

๑.๓.๒๐ ปรับปรุงบทกำหนดโทษ โดยเพิ่มกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง (ร่างมาตรา ๒๒ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๕)

๑.๓.๒๑ ปรับปรุงบทกำหนดโทษ โดยยกเลิกกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๒๐ เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง (ร่างมาตรา ๒๓ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๔๖)

๑.๓.๒๒ ปรับปรุงบทกำหนดโทษ โดยยกเลิกกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม บทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง (ร่างมาตรา ๒๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๕๑)

๑.๓.๒๓ ยกเลิกขั้นตอนในการให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งเตือนนายจ้าง ซึ่งไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (ร่างมาตรา ๒๕ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๕๕/๑)



๑.๔ บทวิเคราะห์ข้อดีและข้อสังเกตของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
(ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

ข้อดี

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว แต่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการ เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๓ วันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้ โดยให้ถือเป็นวันลา เพื่อคลอดบุตร เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๒๐ ปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบกิจการให้รวมทั้งการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ซึ่งสามารถสรุปข้อดีได้ดังนี้

๑.๔.๑ เพื่อยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน ทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ในการจ้างงาน เสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ลูกจ้าง อันจะเป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และสร้างโอกาสการเข้าถึงการบริการของภาครัฐตามนโยบายของรัฐบาลส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๑.๔.๒ เพื่อให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดี มีกฎ มีระเบียบในการปฏิบัติร่วมกันที่เหมาะสม และเป็นธรรม ลดปัญหาขัดแย้งหรือข้อพิพาทด้านแรงงาน ก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม และอุตสาหกรรมแรงงาน แก้ปัญหาการปิดงานหรือนัดหยุดงานทำให้ผลิตผลด้านแรงงานของประเทศเพิ่มขึ้น

๑.๔.๓ เพื่อช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและอัตราการว่างงานของลูกจ้างในประเทศ จูงใจให้ประชากรที่อยู่นอกตลาดแรงงานเข้ามาในระบบตลาดแรงงานมากขึ้น

๑.๔.๔ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานส่งผลดีต่อความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมของประเทศยิ่งขึ้น





๑.๕ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ทำการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... ตามมาตรา ๗๗ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทั้งนี้ จากการตรวจสอบเอกสารและหลักฐานที่เสนอมาพร้อมกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... แล้ว เห็นว่าได้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ วรรคสอง แล้ว (ดังปรากฏอยู่ในส่วนข้อมูลประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฯ หัวข้อการดำเนินการตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หน้า - ๑ - ถึง - ๖ -)

## คำนำ

เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เสนอโดย คณะรัฐมนตรี ชุดที่มี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ต่อประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ เพื่อให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย

เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในราชการวงงาน ด้านนิติบัญญัติ โดยมุ่งเน้นสารประโยชน์ในเชิงอ้างอิงเบื้องต้น สำหรับเพื่อประกอบการพิจารณาของสมาชิก สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สำนักกฎหมาย

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

กันยายน ๒๕๖๑

### เอกสารประกอบการพิจารณา

#### จัดทำโดย

นายรัช ฆาสุข	เลขาธิการวุฒิสภา
นายทศพร แยมวงษ์	ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย
นายสุชาติ พันทองคำ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานกฎหมาย ๒
นางสาวสมสมร นาคนาค	นิติกรชำนาญการพิเศษ
นางสาวพันธุ์ทิพา หอมทิพย์	วิทยากรชำนาญการ
นางสิริกัญย์ ส่องแสง	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
นางสาวรัตติกานต์ น้อยนวม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
นางสาวกาญจนา พาลดีหลุด	เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูลชำนาญงาน
นายพัลลภ วงศ์พานิช	เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูลชำนาญงาน

กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๖๖

#### ผลิตโดย

กลุ่มงานการพิมพ์ สำนักการพิมพ์ โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๑๗๔๑ - ๔๒

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ท่านสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และผู้สนใจที่มีความประสงค์หรือต้องการที่จะศึกษาเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติเป็นการล่วงหน้าก่อนวันประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สามารถสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติได้จากเว็บไซต์สภานิติบัญญัติแห่งชาติ [www.senate.go.th](http://www.senate.go.th)

หรือขอรับเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติได้ ณ ศูนย์บริการข้อมูลด้านกฎหมายวุฒิสภา อาคารรัฐสภา ๒ ชั้น ๑ หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๔ ๑๕๖๕

# สารบัญ

หน้า

บทสรุปสำหรับสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ .....	ก
ส่วนที่ ๑ ความเป็นมาและสาระสำคัญของ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	๑
ส่วนที่ ๒ ตารางเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ที่ผ่านการตรวจพิจารณาจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา .....	๑๗
ส่วนที่ ๓ ข้อมูลประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	
- การดำเนินการตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.....	- ๑ -
- หลักเกณฑ์ในการตรวจสอบความจำเป็นในการตราพระราชบัญญัติ (Checklist) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	- ๗ -
- บทวิเคราะห์ข้อดีและข้อสังเกตของร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	- ๑๗ -
- ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เรื่อง “การคุ้มครองแรงงาน”.....	- ๑๘ -
- บทความที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เรื่อง “กฎหมายแรงงาน (ARBEITSRECHT) ของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐ เยอรมนี” .....	- ๒๗ -
- บทความที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เรื่อง “กฎหมายแรงงานในชิลี” .....	- ๓๕ -
- บทความที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เรื่อง “กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น” .....	- ๔๐ -

## ภาคผนวก

- : พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑  
 (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีการแก้ไข) ..... (๑)
- : หนังสือสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๓/๒๖๑๐๐ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑  
 เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
 กราบเรียน ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ  
 (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) ..... (๕๙)
- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
 (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) ..... (๕๑)
- : บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของ  
 ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ..... (๖๑)
- : สรุปการรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงาน/ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง  
 /ภาคเอกชน/ภาคประชาชน ..... (๖๓)
- : แผนการจัดทำกฎหมายลำดับรองและกรอบระยะเวลา  
 สำหรับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ..... (๗๑)

## ส่วนที่ ๑

ความเป็นมาและสาระสำคัญ  
ของร่างพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)



**ความเป็นมาและสาระสำคัญ**  
**ของร่างพระราชบัญญัติ**  
**คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....**  
**(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)**

**ความเป็นมาของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....**

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เสนอโดยคณะรัฐมนตรีชุดที่มี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ต่อประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ เพื่อให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

**สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....**

**๑. หลักการและเหตุผล**

**๑.๑ หลักการ**

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิมนัดร้อยละสิบห้าต่อปี ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือไม่จ่ายเงินในกรณีนายจ้างหยุดกิจการ หรือเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกรณีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๓)

(๓) เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างกรณีบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า (เพิ่มมาตรา ๑๗/๑)

(๔) แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๔)

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

.....



(๕) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑)

(๖) แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิง ในงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๓)

(๗) เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร (เพิ่มมาตรา ๕๗/๑ และแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๙)

(๘) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเรื่องกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๐)

(๙) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยให้จ่าย ณ สถานที่จ่ายเงินและภายในกำหนดเวลา (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง)

(๑๐) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างโดยกำหนดค่าชดเชยกรณีลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๘ (๕) และเพิ่มมาตรา ๑๑๘ (๖))

(๑๑) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการ การจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องและการมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งแก้ไขบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการออกคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้สอดคล้องกับมาตราที่เพิ่มเติม (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๙๓ (๕) มาตรา ๑๒๐ และเพิ่มมาตรา ๑๒๐/๑)

(๑๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างระงับไปเมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด (เพิ่มมาตรา ๑๒๐/๒ และมาตรา ๑๒๕/๑ และแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๔/๑)

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

.....



(๑๓) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง และยกเลิกขั้นตอนในการให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งเตือนนายจ้างซึ่งไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑) และ (๒) มาตรา ๑๔๕ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และมาตรา ๑๕๕/๑)

## ๑.๒ เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบกิจการ ให้รวมทั้งการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

## ๒. ชื่อร่างพระราชบัญญัติ (ร่างมาตรา ๑)

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

## ๓. คำปรารภ

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

## ๔. บทจำกัดสิทธิ

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

.....





เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะทำให้ ลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และจะเป็นประโยชน์แก่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้ สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

#### ๕. วันใช้บังคับกฎหมาย (ร่างมาตรา ๒)

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

#### ๖. เนื้อหาของร่างพระราชบัญญัติ

๖.๑ แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิคนัดร้อยละสิบห้า ต่อปี ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินสำหรับกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าว ล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๗/๑ หรือเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ภายใน เวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ หรือไม่จ่าย ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐/๑ (ร่างมาตรา ๓ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง)

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗/๑ หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้าง หยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิคนัดร้อยละสิบห้าต่อปี”

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

.....



๖.๒ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างที่มีผลทำให้ลูกจ้างไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (ร่างมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๓)

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๓ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ”

๖.๓ เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง สำหรับกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง (ร่างมาตรา ๕ เพิ่มมาตรา ๑๗/๑)

มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๗/๑ ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับ นับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน”

๖.๔ แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน (ร่างมาตรา ๖ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๔)

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน”



๖.๕ แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน ซึ่งเพิ่มจากเดิมที่ลาได้ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยการลาเพื่อคลอดดังกล่าวให้รวมถึงการลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย (ร่างมาตรา ๗ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑)

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย”

๖.๖ แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิง สำหรับงานอันมีลักษณะคุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกัน (ร่างมาตรา ๘ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๓)

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๓ ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง”

๖.๗ เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา ๓๔ เป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน (ร่างมาตรา ๙ เพิ่มมาตรา ๕๗/๑)

มาตรา ๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๕๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๕๗/๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา ๓๔ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน”

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

.....



**๖.๘ แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร (ร่างมาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๙)**

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน”

**๖.๙ แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อกำหนดเวลาการจ่ายเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ โดยให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง และในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง (ร่างมาตรา ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๐)**

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ตามทีลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง”

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

.....



๖.๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ่ายเงิน กรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว มิใช่จากเหตุสุดวิสัย โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงิน ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือหากเป็นสถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เป็นไปตามมาตรา ๕๕ และภายในเวลาที่กำหนดการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๐ (๑) ซึ่งให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง (ร่างมาตรา ๑๒ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง)

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา ๕๕ และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๐ (๑)”

๖.๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในส่วนของเลขมาตราให้สอดคล้องกับการเพิ่มบทบัญญัติในมาตรา ๑๒๐/๑ (ร่างมาตรา ๑๓ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๙๓ (๕))

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐/๑”



๖.๑๒ แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง สำหรับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง โดยที่ลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (ร่างมาตรา ๑๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๘ (๕))

มาตรา ๑๔ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

๖.๑๓ เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป โดยให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (ร่างมาตรา ๑๕ เพิ่มมาตรา ๑๑๘ (๖))

มาตรา ๑๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๖) ของมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“(๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

๖.๑๔ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการและการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ โดยให้นายจ้างที่ประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ต้องปิดประกาศแจ้งการย้ายให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ถ้าหากไม่ปิดประกาศแจ้งการย้ายให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และหากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้าง

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

.....



และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ เป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศ และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบ กิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ ตามมาตรา ๑๑๘ นอกจากนั้น ให้นายจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากลูกจ้างที่ว่า การย้ายสถานประกอบกิจการ มีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้าง หากนายจ้าง ไม่เห็นด้วยกับเหตุผลดังกล่าว (ร่างมาตรา ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๐)

มาตรา ๑๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๐ นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งแห่งใด ไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้าง ทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ที่ลูกจ้างสามารถ เห็นได้อย่างชัดเจน ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้าย ไปสถานที่ใดและเมื่อใด

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้าง จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบ กิจการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวัน สุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศ ตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

.....



โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ ตามมาตรา ๑๑๘

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสอง หรือค่าชดเชยพิเศษตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสาม ให้นายจ้าง ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือ”

๖.๑๕ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องและการมีคำสั่ง ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ กรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างที่ว่า การย้าย สถานประกอบกิจการมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว ของลูกจ้าง ตามมาตรา ๑๒๐ วรรคห้า โดยแยกบทบัญญัติดังกล่าวนี้ ออกเป็นอีกมาตราหนึ่ง และเพิ่มบทบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป หากนายจ้างอุทธรณ์คำสั่ง ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนด และได้ปฏิบัติตาม คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว (ร่างมาตรา ๑๗ เพิ่มมาตรา ๑๒๐/๑ และมาตรา ๑๒๐/๒)

มาตรา ๑๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๐/๑ และมาตรา ๑๒๐/๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๒๐/๑ เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาคำร้องตามมาตรา ๑๒๐ วรรคห้าแล้ว เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิ ได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

ในการพิจารณาและมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้ดำเนินการ ให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มิมีคำสั่ง

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

.....





คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

การส่งคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้นำมาตรา ๑๔๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒๐/๒ ในกรณีที่นายจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต่อศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒๐/๑ วรรคสี่ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

๖.๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป หากนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินของลูกจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่ต้องรอให้มีการปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล (ร่างมาตรา ๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๔/๑)

มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

๖.๑๗ เพิ่มบทบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป หากนายจ้างนำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนด และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินของลูกจ้างแล้ว (ร่างมาตรา ๑๙ เพิ่มมาตรา ๑๒๕/๑)

มาตรา ๑๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๕/๑ ของหมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๒๕/๑ ในกรณีที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒๕ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

.....



๖.๑๘ ปรับปรุงบทกำหนดโทษ โดยเพิ่มกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๗/๑ และมาตรา ๒๓ วรรคสอง เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง (ร่างมาตรา ๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑))

มาตรา ๒๐ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๗/๑ มาตรา ๒๓ วรรคสอง 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 ๕๗/๑ 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”

๖.๑๙ ปรับปรุงบทกำหนดโทษ โดยเพิ่มกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๒๐/๑ เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง (ร่างมาตรา ๒๑ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๒) )

มาตรา ๒๑ ให้ยกเลิกความใน (๒) ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๒) มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ”

๖.๒๐ ปรับปรุงบทกำหนดโทษ โดยเพิ่มกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง (ร่างมาตรา ๒๒ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๕)

มาตรา ๒๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๕ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท”

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ...

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

.....



๖.๒๑ ปรับปรุงบทกำหนดโทษ โดยยกเลิกกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๒๐ เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง(ร่างมาตรา ๒๓ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๔๖)

มาตรา ๒๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๖ 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 ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

๖.๒๒ ปรับปรุงบทกำหนดโทษ โดยยกเลิกกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง (ร่างมาตรา ๒๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๕๑)

มาตรา ๒๔ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”



๖.๒๓ ยกเลิกขั้นตอนในการให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งเตือนนายจ้าง  
ซึ่งไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (ร่างมาตรา ๒๕ แก้ไข  
เพิ่มเติมมาตรา ๑๕๕/๑)

มาตรา ๒๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑  
และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง  
และสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ...  
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

.....

## ส่วนที่ ๒

ตารางเปรียบเทียบ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

กับ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

ที่ผ่านการตรวจพิจารณาจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ตารางเปรียบเทียบ  
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
ที่ผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
	<p style="text-align: center;">ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....</p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;">โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน</p> <p>พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับ การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับ มาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย</p>	

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
	<p>เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ มีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และจะเป็นประโยชน์แก่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....”</p> <p>มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป</p>	<p>กำหนดวันใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวัน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างและลูกจ้างทราบเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัตินี้</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละห้าต่อปี</p> <p>าลา</p> <p>มาตรา ๑๓ ในกรณีที่เกิดการใดที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง เนื่องจากกรณีรับมรดกหรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นได้ให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ</p>	<p>มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗/๑ หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละห้าต่อปี”</p> <p>มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๓ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างหรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคล หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ”</p>	<p>แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี เมื่อนายจ้างไม่จ่ายเงินในกรณีให้นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าเงินในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการ หรือเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างที่มีผลทำให้ลูกจ้างไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ซึ่งจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง</p>



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน</p> <p>มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรถ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน</p> <p>วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย</p>	<p>มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>“มาตรา ๑๗/๑ ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา ๑๗ วรรคสองให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับ นับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน”</p> <p>มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปเป็นแทน</p> <p>“มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ป็นละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน”</p> <p>มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปเป็นแทน</p> <p>“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรถ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน</p> <p>วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ ให้นับรวมวันหยุดรวมทั้งถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย”</p>	<p>เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า</p> <p>กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ป็นละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน</p> <p>แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร และให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๕๓ ในกรณีที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง</p> <p>มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สัปดาห์</p>	<p>มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๕๓ ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในวันหยุดเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง”</p> <p>มาตรา ๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๕๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>“มาตรา ๕๗/๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อออกจอร์จนำค่าจ้าง ๓๔ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน”</p> <p>มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๕๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สัปดาห์”</p>	<p>แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราเท่ากัน ทั้งลูกจ้างชายและหญิง ในงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิง ในงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ. ๑๙๕๑</p> <p>เพิ่มเติมบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อออกจอร์จนำค่าจ้าง</p> <p>แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง</p> <p>(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน</p> <p>(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง</p>	<p>มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง</p> <p>(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน</p> <p>(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง”</p>	<p>เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเพื่อกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมีเหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน</p> <p>๑๓๖</p> <p>๑๓๖</p> <p>มาตรา ๙๓ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>๑๓๖</p> <p>(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการออกค่าล่วงหน้าที่ตามมาตรา ๑๒๐</p> <p>๑๓๖</p>	<p>มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้างจนทำให้ นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมีเหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงิน ตามมาตรา ๕๕ และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๐ (๑)”</p> <p>มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษ แทนการออกค่าล่วงหน้าที่หรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐/๑”</p>	<p>แก้ไขเพิ่มเติมเงื่อนไขการจ่ายเงิน ในกรณีที่น่าายจ้างต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยกำหนดสถานที่ และเวลาจ่ายเงินให้ชัดเจน</p> <p>แก้ไขเพิ่มเติมเลขมาตราให้สอดคล้องกับการเพิ่มบทบัญญัติในมาตรา ๑๒๐/๑</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้</p> <p>๑) ๑๓</p> <p>(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> <p>๑) ๑๓</p>	<p>มาตรา ๑๔ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”</p> <p>มาตรา ๑๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๖) ของมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>“(๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”</p>	<p>แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติสำหรับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อนายจ้างเลิกจ้าง สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี</p> <p>เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อนายจ้างเลิกจ้าง สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๑๒๐ ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการแล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๕</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> <p>ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า</p>	<p>มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็นแทน</p> <p>“มาตรา ๑๒๐ นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบการหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าโดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ และการประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> <p>หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบการดังกล่าวมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ เป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่ย้ายย้ายสถานประกอบการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ</p>	<p>แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบการ และการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง</p> <p>เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง</p> <p>ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ</p> <p>คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้</p>	<p>ไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามวรรคสองหรือค่าชดเชยพิเศษตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่ง</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสามให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือ”</p> <p>มาตรา ๑๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๐/๑ และมาตรา ๑๒๐/๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>“มาตรา ๑๒๐/๑ เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาคำร้องตามมาตรา ๑๒๐ วรรคห้าแล้ว เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษแล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบคำสั่ง</p>	<p>แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องและการมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน และแยกบทบัญญัติดังกล่าวออกเป็นอีกมาตราหนึ่ง</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
	<p>ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ</p> <p>ในการพิจารณาและมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีคำสั่ง</p> <p>คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้</p> <p>การส่งคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้นำ มาตรา ๑๔๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>มาตรา ๑๒๐/๒ ในกรณีที่นายจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนด ตามมาตรา ๑๒๐/๑ วรรคสี่ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”</p>	<p>เพิ่มบทบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป หากนายจ้างอุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนด และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว</p>



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินการ คดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป	มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินการคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”  มาตรา ๑๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ “มาตรา ๑๒๕/๑ ในกรณีที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาล ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒๕ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินการคดีอาญาต่อนายจ้าง ให้เป็นอันระงับไป”	แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้การดำเนินการ คดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป หากนายจ้าง ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่ต้องรอให้มีการปฏิบัติตาม คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล  เพิ่มเติมบทบัญญัติให้การดำเนินการ คดีอาญา ต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป หากนายจ้างนำคดีไปสู่ ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนด และได้ปฏิบัติตาม คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว
มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม บัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับ ไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐	มาตรา ๒๐ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของมาตรา ๑๔๔ แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน  “(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๗/๑ มาตรา ๒๓ วรรคสอง มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ วรรคสอง มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐”	ปรับปรุงบทกำหนดโทษให้สอดคล้อง กับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๑๔๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ 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</p> <p>มาตรา ๑๕๑ ๑๓๑</p> <p>ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>มาตรา ๒๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๔๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ 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 ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”</p> <p>มาตรา ๒๔ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”</p>	<p>เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>ปรับปรุงบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ปรับปรุงบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง</p>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....	เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ และได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่น หรือไม่แจ้งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท</p>	<p>มาตรา ๒๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”</p>	<p>ยกเลิกขั้นตอนในการให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งเตือนนายจ้างซึ่งไม่ยื่น หรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน</p>

ส่วนที่ ๓

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

## การดำเนินการตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

### ๑. สรุปความจำเป็นในการตรากฎหมาย

ความเหลื่อมล้ำในสังคมเป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาความขัดแย้งและความเดือดร้อนของสังคม การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ผู้ถูกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในตลาดแรงงาน อันจะเป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล<sup>๑</sup>

### หากไม่ทำภารกิจนั้นจะมีผลประการใด

การแก้ไขปัญหาค่าจ้างที่ต่ำและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐตามนโยบายของรัฐบาลเป็นไปด้วยความล่าช้าแรงงานขาดหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

### ๒. สรุปการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง แนวทางการจัดทำและเสนอร่างกฎหมายตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ วรรคสอง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ที่ผ่านการตรวจพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา โดยสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นได้ ดังนี้<sup>๒</sup>

#### ๒.๑ วิธีในการรับฟังความคิดเห็น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในหลาย ๆ ช่องทาง ดังต่อไปนี้

(๑) จัดสัมมนารับฟังความคิดเห็น

(๒) การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

[www.labour.go.th](http://www.labour.go.th)

#### ๒.๒ จำนวนครั้งและระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็น

(๑) จัดสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... จำนวน ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๑ วัน เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ผู้เข้าร่วมสัมมนา ๒๙๗ คน

(๒) การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th) ได้เปิดให้บุคคลทั่วไปแสดงความคิดเห็นได้ตั้งแต่วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐ รวมระยะเวลา การรับฟังผ่านช่องทางนี้ คือ ๓๓ วัน

<sup>๑</sup> หลักเกณฑ์ในการตรวจสอบความจำเป็นในการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (Check list).

<sup>๒</sup> รายงานการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ....

### ๒.๓ พื้นที่หรือกลุ่มเป้าหมายในการรับฟังความคิดเห็น

(๑) จัดสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร พร้อมแจกแบบแสดงความคิดเห็นให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนา

(๒) การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th) ได้เปิดให้บุคคลทั่วไปแสดงความคิดเห็นได้

### ๒.๔ ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็น

๑) ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นจากการสัมมนาไตรภาคี เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

(๑) ผู้เข้าร่วมสัมมนาเห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เนื่องจากเป็นการเพิ่มสิทธิให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองมากขึ้น

(๒) การเพิ่มอัตราค่าชดเชยทำให้นายจ้างมีภาระต้นทุนในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้น

(๓) ควรกำหนดช่องว่างการจ่ายค่าชดเชยระหว่างอายุการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานครบ ๑๐ ปี ขึ้นไป และ ๒๐ ปีขึ้นไปให้มีระยะห่างแคบลง และคำนึงถึงความพร้อมของผู้ประกอบกิจการ

(๔) ไม่ควรกำหนดนิยามคำว่า การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นควรเปิดให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้อย่างเต็มที่

(๕) ควรแยกการลาตรวจครรภ์ก่อนลาคลอดบุตรและการลาคลอดให้ชัดเจน เพื่อคุณภาพชีวิตการให้นมบุตรและความสัมพันธ์ของแม่และเด็ก

(๖) บทบัญญัติเดิมของมาตรา ๑๑๕/๑ เดิมเหมาะสมแล้ว เนื่องจากการแก้ไขเป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายเดียวและกรณีสถานประกอบกิจการขนาดเล็กหรือเพิ่งจัดตั้งใหม่อาจไม่ทราบข้อกำหนดดังกล่าว ทำให้เกิดโทษต่อนายจ้างได้

(๗) ควรมีการเปรียบเทียบร่างพระราชบัญญัติกับประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพื่อให้ทราบถึงการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเดียวกันและนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติให้ดีขึ้น

(๘) ควรจัดสัมมนาไตรภาคีเพื่อรับฟังความคิดเห็น เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... อีกครั้ง

๒) ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th) มีผู้เข้าร่วมสนใจเข้าชมเพื่อศึกษาร่างกฎหมาย จำนวน ๒๓๕ ครั้ง โดยมีผู้เห็นด้วย ๔ คน ผู้ไม่เห็นด้วย ไม่มี และไม่มีผู้แสดงความคิดเห็น

### ๒.๕ คำชี้แจงเหตุผลรายประเด็นและการนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาแล้ว ขอชี้แจงเหตุผลที่ได้แก้ไขร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ดังต่อไปนี้

(๑) ประเด็นเกี่ยวกับการเพิ่มอัตราค่าชดเชยทำให้นายจ้างมีภาระต้นทุนในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้น

**คำชี้แจง** ค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง อัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะได้รับขึ้นอยู่กับอายุงานของลูกจ้าง ค่าชดเชยอัตราสูงสุดที่ลูกจ้างจะได้รับตามกฎหมายคือค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย ๓๐๐ วัน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาจากภาวะการจ้างงานและโครงสร้างประชากรของประเทศแล้ว พบว่าการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นการทำสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาและจ้างงานเป็นระยะเวลายาวนานถึงแม้ลูกจ้างจะทำงานกับนายจ้างมากกว่า ๑๐ ปี หากถูกเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน ผู้ใช้แรงงานจึงยื่นข้อเรียกร้องในวันแรงงานแห่งชาติ มาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้มีการพิจารณาเพิ่มอัตราค่าชดเชยให้ลูกจ้างซึ่งทำงานครบ ๒๐ ปีขึ้นไป เมื่อถูกเลิกจ้างให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๔๐๐ วัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจ ให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างได้ยาวนานขึ้นจึงพิจารณาเพิ่มอัตราค่าชดเชยสำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ ๒๐ ปีขึ้นไป หากถูกเลิกจ้างให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๔๐๐ วัน ซึ่งการแก้ไขอัตราค่าชดเชยดังกล่าวมิได้เป็นการสร้างภาระการจ่ายค่าชดเชยเพิ่มขึ้นให้กับนายจ้างในลักษณะผูกพันแน่นอนเสมอไป กรณีนายจ้างไม่ได้เลิกจ้างหรือเลิกจ้างแต่เป็นกรณีที่เลิกจ้างลูกจ้างโดยมีความผิด หรือเลิกจ้างลูกจ้างที่อายุงานไม่ครบ ๒๐ ปี นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยที่เพิ่มขึ้นนี้ และแม้เพิ่มภาระต้นทุนอาจจะไม่มาก เพราะลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและทำงานมานานมีจำนวนไม่มากเมื่อเทียบกับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบการแต่ละแห่ง หากนายจ้างวางแผนในการจ่ายค่าชดเชยไว้ก่อนก็จะสามารถบริหารต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานได้อย่างเหมาะสม

(๒) ประเด็นเกี่ยวกับควรกำหนดช่องว่างการจ่ายค่าชดเชยระหว่างอายุการทำงาน ของลูกจ้าง ซึ่งทำงานครบ ๑๐ ปีขึ้นไป และ ๒๐ ปีขึ้นไป ให้มีระยะห่างแคบลง และคำนึงถึงความพร้อมของ ผู้ประกอบการ

**คำชี้แจง** การกำหนดอัตราค่าชดเชยเพิ่มขึ้นกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงาน ติดต่อกันครบ ๒๐ ปีขึ้นไป ให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๔๐๐ วัน ได้มีการศึกษา และเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศโดยพิจารณาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมแล้วเห็นว่า ประเทศในกลุ่มอาเซียนส่วนใหญ่ กำหนดอัตราค่าชดเชยสำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกัน ๑๐ ปีขึ้นไป และ ๒๐ ปีขึ้นไป ไม่มีการกำหนดช่วงระยะห่างที่แคบลงสำหรับอายุการทำงานครบ ๑๐ ปี ถึง ๒๐ ปี ซึ่งการกำหนดอัตราค่าชดเชยตามข้อเสนอดังกล่าวจะเป็นการกำหนดอัตราค่าชดเชยตามช่วงปีที่ปฏิกิริยายั่งยืนไป

(๓) ประเด็นเกี่ยวกับไม่ควรกำหนดนิยามคำว่า การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นควรเปิดให้ ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้อย่างเต็มที่

**คำชี้แจง** ยังคงหลักการตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ซึ่งไม่มีการกำหนดนิยามการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ส่วนการกำหนดวันลากิจ ๓ วัน เป็นการกำหนดขั้นต่ำ ให้ลูกจ้างมีสิทธิหากนายจ้างลูกจ้างกำหนดมากกว่า ๓ วัน ก็ใช้บังคับได้



(๔) ประเด็นเกี่ยวกับควรแยกการลาตรวจครรภ์ก่อนลาคลอดบุตรและการลาคลอดให้ชัดเจน เพื่อคุณภาพชีวิตการให้นมบุตรและความสัมพันธ์ของแม่และเด็ก

**คำชี้แจง** การกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ในระหว่างตั้งครรภ์เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสอดคล้องกับการใช้สิทธิลาเนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ลาไปตรวจครรภ์จะขอใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรกับนายจ้าง และการลาเพื่อตรวจครรภ์ก็เพื่อดูแลสุขภาพของบุตรและลูกจ้างให้พร้อมสำหรับการคลอดบุตรจึงเป็นการลาประเภทเดียวกัน

(๕) ประเด็นเกี่ยวกับบทบัญญัติเดิมของมาตรา ๑๕๕/๑ เดิมมีความเหมาะสมแล้ว เนื่องจากเป็นการแก้ไขเป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายเดียวและกรณีสถานประกอบการขนาดเล็กหรือเพิ่งจัดตั้งใหม่อาจไม่ทราบข้อกำหนดดังกล่าวได้ ทำให้เกิดโทษต่อนายจ้างได้

**คำชี้แจง** มาตรา ๑๕๕/๑ กำหนดให้นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานและได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งภายใน ๑๕ วันนับแต่ได้รับหนังสือเตือน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวใหม่ โดยยกเลิกขั้นตอนของพนักงานตรวจแรงงานไม่ต้องมีหนังสือเตือนนายจ้างก็เพื่อเป็นการบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกฎหมายใช้มานานพอสมควรนายจ้างรู้หน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายแล้วและการดำเนินคดีในกรณีที่นายจ้างไม่ยื่นหรือแจ้งแบบมีอายุความสั้นเพียง ๑ ปี หากตัดขั้นตอนการเตือนออกก็จะสามารถเร่งดำเนินคดีมิให้ขาดอายุความได้ สถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างไม่ถึง ๑๐ คน ก็ไม่มีหน้าที่ต้องยื่นแบบดังกล่าว

(๖) ประเด็นเกี่ยวกับควรมีการเปรียบเทียบร่างพระราชบัญญัติฯ กับประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพื่อให้ทราบถึงการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเดียวกันและนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. ... ให้ดีขึ้น

**คำชี้แจง** การจัดทำร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... มีการศึกษาและเปรียบเทียบกฎหมายของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นสำคัญ เนื่องจากมีสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกัน โดยมีการนำข้อมูลด้านกฎหมายในบางเรื่องมาใช้ประกอบในการยกย่อง เช่น การกำหนดอัตราค่าชดเชยซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างของประเทศมาเลเซีย เป็นต้น

(๗) ประเด็นเกี่ยวกับควรมีการจัดสัมมนาไตรภาคีเพื่อรับฟังความคิดเห็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... อีกครั้ง

**คำชี้แจง** กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ มีผู้เข้าร่วมสัมมนา ๒๙๓ คน ประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง สภาองค์กรลูกจ้าง สภาองค์กรนายจ้าง นายจ้าง ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียในร่างกฎหมายโดยตรง นอกจากนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ยังเปิดรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของกรม [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th) ตามแนวทางการจัดทำและการเสนอร่างกฎหมายตามบทบัญญัติมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนบุคคลทั่วไปโดยรอบด้านแล้ว

**หมายเหตุ** รายละเอียดสรุปการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. .... โปรดศึกษาเพิ่มเติมจาก (เอกสารแนบท้ายภาคผนวก หน้า (๖๓)-(๗๔))

**๓. สรุปการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตรากฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบ**

ผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. .... อาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และด้านอื่น ๆ ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้<sup>๓</sup>

**ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ**

**ผลกระทบเชิงบวก**

(๑) ลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานของประเทศเพิ่มขึ้น

(๒) ทำให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดี มีกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติร่วมกันที่เหมาะสมและเป็นธรรมเกิดผลิตผลด้านแรงงานของประเทศเพิ่มขึ้น

(๓) การยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและอัตราการว่างงานของประเทศ

**ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก :** นายจ้างและลูกจ้าง

**ผลกระทบเชิงลบ :** นายจ้างอาจมีค่าใช้จ่ายด้านแรงงานเพิ่มขึ้น

**ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ :** นายจ้าง

**ผลกระทบด้านสังคม**

**ผลกระทบเชิงบวก**

(๑) สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๒) เกิดความสงบสุขในสังคมและอุตสาหกรรมแรงงาน

**ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก :** นายจ้างและลูกจ้าง

**๔. การเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นของประชาชน**

ได้มีการเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์ผลกระทบต่อประชาชนผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th)

---

<sup>๓</sup> หลักเกณฑ์ในการตรวจสอบความจำเป็นในการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. .... (Checklist).

**๕. การนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย**

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. .... แล้ว เห็นควรยืนยันตามร่างเดิม เนื่องจากได้พิจารณา ครบคลุมประเด็นต่าง ๆ แล้ว

**๖. ความเห็นต่อการดำเนินการตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย**

จากการตรวจสอบเอกสารและหลักฐานที่เสนอมาพร้อมกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. .... แล้ว เห็นว่าได้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗

-----

หลักเกณฑ์ในการตรวจสอบความจำเป็นในการตราพระราชบัญญัติ (Checklist)

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

กฎหมายใหม่       แก้ไข/ปรับปรุง       ยกเลิก

ส่วนราชการหรือหน่วยงานผู้เสนอ

กระทรวงแรงงาน

๑. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจ

๑.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจคืออะไร

เพื่อยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐตามนโยบายสำคัญของรัฐบาลจึงจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในประเด็นต่อไปนี้

(๑) กำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าตอบแทน และอัตราดอกเบี้ยในกรณีนายจ้างผิดนัดการจ่ายเงินดังกล่าว

(๒) แก้ไขบทบัญญัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง กำหนดให้การเปลี่ยนนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิหน้าที่

(๓) กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ในงานที่มีคุณค่าเท่ากันให้ได้ค่าจ้างเท่าเทียมกันทั้งลูกจ้างชายหรือหญิง

(๔) กำหนดวันลาขั้นต่ำให้ลูกจ้างมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง

(๕) กำหนดให้ลูกจ้างสามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้าง

(๖) เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานให้ได้รับค่าชดเชยเพิ่มขึ้นเมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๗) แก้ไขเพิ่มเติมการย้ายสถานประกอบกิจการให้รวมถึงกรณีที่นายจ้างมีสถานประกอบกิจการอยู่แล้วด้วย และในการแจ้งย้ายให้นายจ้างแจ้งสาเหตุการย้ายให้ลูกจ้างทราบตามแบบที่อธิบดีกำหนด

(๘) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการระงับคดีอาญาในชั้นคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน พนักงานตรวจแรงงาน และชั้นศาล

(๙) แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินคดีนายจ้างกรณีไม่ยื่นหรือแจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและการทำงาน โดยไม่ต้องมีหนังสือเตือน

เพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องใด

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างให้สูงขึ้น จึงสมควรปรับปรุงบทบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๑.๒ ความจำเป็นที่ต้องทำภารกิจ

ความเหลื่อมล้ำในสังคมเป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาความขัดแย้งและความเดือดร้อนของสังคมการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ผู้ลูกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในตลาดแรงงาน อันจะเป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล

สำเนาถูกต้อง

ท.พ. น.  
ท.พ. น.  
ท.พ. น. ๒๕๖๑

หากไม่ทำภารกิจนั้นจะมีผลประการใด  
การแก้ไขปัญหาค่าความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐตามนโยบาย  
ของรัฐบาลเป็นไปด้วยความล้ำช้า แรงงานขาดหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๓ การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มีกี่ทางเลือก มีทางเลือกอะไรบ้าง  
ไม่มีทางเลือกอื่น

๑.๔ มาตรการที่บรรลุวัตถุประสงค์ของภารกิจคืออะไร  
แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๑.๕ ภารกิจนั้นจะแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องนั้นได้เพียงใด

หากดำเนินการตามภารกิจจะสามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่อง ได้ดังนี้

(๑) มีการกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าตอบแทนที่แน่นอนรวมถึง  
อัตราดอกเบี้ยในกรณีที่นายจ้างผิดนัดการจ่ายเงินดังกล่าว

(๒) การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างและให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิหน้าที่

(๓) ในงานที่มีคุณค่าเท่ากันลูกจ้างชายหรือหญิงได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกัน

(๔) ลูกจ้างมีสิทธิลาจิสระอันจำเป็นโดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน

(๕) ลูกจ้างสามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้าง

(๖) ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานได้รับค่าชดเชยเพิ่มขึ้นเมื่อนายจ้างเลิกจ้าง  
โดยไม่มีความผิด

(๗) ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปยังสถานประกอบการเดิมที่มีอยู่แล้ว ถือเป็นกรย้าย  
สถานประกอบการ และลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างและขอรับค่าชดเชยพิเศษจากนายจ้างได้

(๘) การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับกรณีนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการ  
แรงงาน คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำพิพากษาของศาล

(๙) การยกเลิกชั้นตอนพนักงานตรวจแรงงานไม่ต้องมีหนังสือแจ้งเตือนนายจ้างกรณีไม่ยื่นหรือไม่แจ้ง  
แบบแสดงสภาพการจ้างและการทำงาน จะทำให้การดำเนินการคดีได้รวดเร็วขึ้น

จึงจำเป็นต้องแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

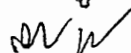
๑.๖ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจคืออะไร

มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวชี้วัดความสัมฤทธิ์ของกฎหมายมีอย่างไร

มีกฎหมายที่ยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างที่สูงขึ้น อันจะก่อให้เกิดความมั่นคงและคุณภาพ  
ชีวิตที่ดีแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในตลาดแรงงาน และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาส  
การเข้าถึงบริการของรัฐตามนโยบายของรัฐบาล

สำเนาถูกต้อง



ทช ส.พ.ท. ๑๑๑๑๑๑

๑

- ๑.๗ การทำภารกิจสอดคล้องกับพันธกรณีและความผูกพันตามหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยมีต่อรัฐต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศใด ในเรื่องใด  
ไม่มี

การดำเนินการดังกล่าวจะเป็นผลดีหรือก่อให้เกิดภาระแก่ประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร  
เป็นผลดี เนื่องจากก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในตลาดแรงงาน และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐตามนโยบายของรัฐบาล

๒. ผู้ทำภารกิจ

- ๒.๑ เมื่อคำนึงถึงประสิทธิภาพ ต้นทุน และความคล่องตัวแล้ว เหตุใดจึงไม่ควรให้เอกชน ทำภารกิจนี้  
เนื่องจากการเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานของรัฐ

ภารกิจนี้ควรทำร่วมกับเอกชนหรือไม่ อย่างไร

ไม่ควร เนื่องจากการคุ้มครองแรงงานเป็นหน้าที่และการใช้อำนาจของหน่วยงานของรัฐ

- ๒.๒ เมื่อคำนึงถึงประสิทธิภาพและประโยชน์ที่จะเกิดแก่การให้บริการประชาชน ควรทำภารกิจนี้ร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือไม่ เพราะเหตุใด

ภารกิจด้านการคุ้มครองแรงงานเป็นภารกิจของกระทรวงแรงงานตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕

- ๒.๓ ภารกิจดังกล่าวหากให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำ จะได้ประโยชน์แก่ประชาชนมากกว่าหรือไม่

๓. ความจำเป็นในการตรากฎหมาย

- ๓.๑ การจัดทำภารกิจนั้นมีความสอดคล้องกับเรื่องใด อย่างไร

หน้าที่หลักของหน่วยงานของรัฐ (ตามภารกิจพื้นฐาน (Function)) ในเรื่อง การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

หน้าที่ของรัฐและแนวนโยบายแห่งรัฐ ในเรื่อง การคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับรายได้ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ชาติ ในเรื่อง การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของคนในสังคม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในเรื่อง (๑) การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และ (๒) การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการปฏิรูปประเทศ ในเรื่อง

- ๓.๒ การทำภารกิจนั้นสามารถใช้มาตรการทางบริหารโดยไม่ต้องออกกฎหมายได้หรือไม่  
ไม่ได้

ถ้าใช้มาตรการทางบริหารจะมีอุปสรรคอย่างไร

สำเนาถูกต้อง

๙๙

ทพ. สันนุกา หุขงกุล

ห้อง ๓๐๙ อาคาร ๓

๓.๓ ในการทำภารกิจนั้น เหตุใดจึงจำเป็นต้องตรากฎหมายในขณะนี้

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

จึงสมควรปรับปรุงบทบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๓.๔ การใช้บังคับกฎหมายและระยะเวลาในการใช้บังคับกฎหมาย

(ก) การใช้บังคับกฎหมาย

ต้องใช้บังคับพร้อมกันทุกท้องที่ทั่วประเทศ เนื่องจาก เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานเพื่อใช้บังคับกับนายจ้าง ลูกจ้าง ทุกคนทำให้เกิดความเสมอภาคในด้านกฎหมาย

หยอยใช้บังคับเป็นท้องที่ ๆ ไป เนื่องจาก

ใช้บังคับเพียงบางท้องที่ เนื่องจาก

(ข) ระยะเวลาในการใช้บังคับกฎหมาย

ใช้บังคับทันทีที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เนื่องจาก

มีการทอระยะเวลาในการบังคับใช้เป็นเวลาเท่าใด เพราะเหตุใด เนื่องจาก เป็นกฎหมายที่บังคับใช้กับนายจ้างและลูกจ้างทุกคนและมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายเดิมหลายเรื่องจึงต้องทอระยะเวลาให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด ๓๐ วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้ นายจ้าง ลูกจ้าง ได้มีเวลาเตรียมตัวและปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กฎ ระเบียบ ตลอดจนสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายใหม่

ควรกำหนดระยะเวลาการสิ้นสุดไว้ด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด

๓.๕ เหตุใดจึงไม่สมควรตราเป็นกฎในลักษณะอื่น เช่น ข้อบัญญัติท้องถิ่น

เนื่องจากการแก้ไขกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ จึงไม่สามารถตราเป็นกฎในลักษณะอื่นได้

๓.๖ ลักษณะการใช้บังคับ

ควบคุม (ข้ามไปข้อ ๓.๗)  กำกับ/ติดตาม (ข้ามไปข้อ ๓.๘)  ส่งเสริม

ระบบผสม (ทั้งควบคุมและส่งเสริม)

เหตุใดจึงต้องใช้ระบบดังกล่าว

เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างงานเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รัฐจึงเพียงเข้าไปส่งเสริมเพื่อมิให้มีการละเมิดต่อกฎหมายเท่านั้น

๓.๗ การใช้ระบบอนุญาตในกฎหมาย

๓.๗.๑ เพราะเหตุใดจึงกำหนดให้ใช้ระบบอนุญาต หรือใช้ระบบอื่นที่มีผลเป็นการควบคุม

สำเนาถูกต้อง

๗๗

๗๗

- ๓.๗.๒ มีการกำหนดค่าธรรมเนียมการอนุญาตหรือไม่ ถ้ามี มีความจำเป็นอย่างไร  
คุ้มค่าต่อภาระที่เกิดแก่ประชาชนอย่างไร
- 
- ๓.๗.๓ มีหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจในการอนุญาตหรือไม่ อย่างไร
- 
- ๓.๗.๔ มีขั้นตอนและระยะเวลาที่แน่นอนในการอนุญาตหรือไม่
- 
- ๓.๗.๕ มีการเปิดโอกาสให้อุทธรณ์การปฏิเสธคำขอ การให้ยื่นคำขอใหม่ หรือไม่ อย่างไร
- 
- ๓.๗.๖ มีการต่ออายุการอนุญาตหรือไม่
- 
- มีการตรวจสอบก่อนการต่อใบอนุญาตหรือไม่
- 

๓.๘ การใช้ระบบคณะกรรมการในกฎหมาย

- ๓.๘.๑ กฎหมายที่จะตราขึ้นมีการใช้ระบบคณะกรรมการ หรือไม่ มีความจำเป็นอย่างไร
- 
- ๓.๘.๒ คณะกรรมการที่กำหนดขึ้นมีอำนาจซ้ำซ้อนกับคณะกรรมการอื่นหรือไม่  
หากมีความซ้ำซ้อน จะดำเนินการอย่างไรกับคณะกรรมการอื่นนั้น
- 
- ๓.๘.๓ องค์ประกอบของคณะกรรมการมีผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือนายกรัฐมนตรี  
หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือไม่
- 
- เหตุใดจึงต้องกำหนดให้บุคคลดังกล่าวเป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการ
- 

๓.๙ มีกรอบหรือแนวทางการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่หรือไม่ อย่างไร  
ไม่มี

๓.๑๐ ประเภทของโทษที่กำหนด

โทษทางอาญา                       โทษทางปกครอง                       ระบบผสม

๓.๑๑ การกำหนดโทษทางอาญาจะทำให้การบังคับใช้กฎหมายสัมฤทธิ์ผล เพราะเหตุใด  
เป็นการปรามมิให้นายจ้างกระทำผิด

๓.๑๒ ความผิดที่กำหนดให้เป็นโทษทางอาญาเป็นความผิดที่มีความร้ายแรงอย่างไร  
เนื่องจากเป็นความผิดที่ขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบ เรียบร้อย ของบ้านเมือง

สำเนาถูกต้อง

น.พ.

ทพ. สันตยา ๑๑๖๑๑



๔. ความซ้ำซ้อนกับกฎหมายอื่น

๔.๑ การดำเนินการตามภารกิจในเรื่องนี้มีกฎหมายอื่นในเรื่องเดียวกันหรือทำนองเดียวกัน หรือไม่มี

๔.๒ ในกรณีที่กฎหมายขึ้นใหม่ เหตุใดจึงไม่ยกเลิก แก้ไขหรือปรับปรุงกฎหมายในเรื่องเดียวกันหรือทำนองเดียวกันที่มีอยู่

๕. ผลกระทบและความคุ้มค่า

๕.๑ ผู้ซึ่งได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย

ผู้มีหน้าที่ตามร่างกฎหมายหรือที่จะได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมายนั้นโดยตรง  
นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่อาจได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมาย

๕.๒ ผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่บุคคลดังกล่าว

ด้านเศรษฐกิจ

- เชิงบวก

(๑) ลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานของประเทศ

เพิ่มขึ้น

(๒) ทำให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดี มีกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติร่วมกันที่เหมาะสมและเป็นธรรม  
เกิดผลิตผลด้านแรงงานของประเทศเพิ่มขึ้น

(๓) การยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและอัตรา  
การว่างงานของประเทศ

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

นายจ้างและลูกจ้าง

- เชิงลบ

นายจ้างอาจมีค่าใช้จ่ายด้านแรงงานเพิ่มขึ้น

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

นายจ้าง

ด้านสังคม

- เชิงบวก

(๑) สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๒) เกิดความสงบสุขในสังคมและอุตสาหกรรมแรงงาน

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

นายจ้างและลูกจ้าง

- เชิงลบ

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

ด้านอื่น ๆ

- เชิงบวก

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

สำเนาถูกต้อง

*Handwritten signature*

๓๖ ส.พ.๓ ๑๑๕๐๑๒

- เชิงลบ

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

๕.๓ สิทธิและเสรีภาพของบุคคลในเรื่องใดบ้างที่ต้องถูกจำกัด

เสรีภาพในการประกอบอาชีพ (รัฐธรรมนูญ มาตรา ๔๐)

การจำกัดนั้นเป็นการจำกัดเท่าที่จำเป็นหรือไม่ อย่างไร

จำกัดเท่าที่จำเป็น เพียงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

๕.๔ ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

๕.๔.๑ ประชาชนจะมีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นในเรื่องใด อย่างไร และเพียงใด หรือเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมากน้อยเพียงใด

ผู้ใช้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

๕.๔.๒ เศรษฐกิจหรือสังคมมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้เพียงใด

ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

การประกอบกิจการเป็นไปโดยสะดวกหรือลดต้นทุนของผู้ประกอบการได้มากน้อย เพียงใด

ยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้มากน้อยเพียงใด

แรงงานมีความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา มากน้อยเพียงใด

๕.๔.๓ เสริมสร้างประสิทธิภาพหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติราชการอย่างไร

สามารถลดงบประมาณแผ่นดินได้มากน้อยเพียงใด

๕.๔.๔ วิธีการและระยะเวลาประเมินผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ ได้แก่

จัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานภายใน และมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติโดยบุคคลภายนอก ภายใต้คำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณแต่ละปีงบประมาณ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชน ที่ปรึกษาภาคประชาชน ภาคเอกชน หรือองค์กรต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ ความยุ่งยากที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามกฎหมาย

๕.๖ ความคุ้มค่าของภารกิจเมื่อคำนึงถึงงบประมาณที่ต้องใช้ ภาระหน้าที่ที่เกิดขึ้นกับประชาชน และการที่ประชาชนจะต้องถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ

สำเนาถูกต้อง

น.น.  
ทพ. ชัยนาถ ชาญกุล

หัวหน้างาน

๖. ความพร้อมของรัฐ

๖.๑ ความพร้อมของรัฐ

(ก) กำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้

มีการแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นผู้ดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอยู่แล้ว

(ข) คุณวุฒิและประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ที่จำเป็นต้องมี

พนักงานตรวจแรงงานไม่จำกัดคุณวุฒิและไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน

(ค) งบประมาณที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะห้าปีแรกของการบังคับใช้กฎหมาย

โดยเป็นงบดำเนินงานจำนวน - บาท และงบลงทุนจำนวน - บาท

๖.๒ ในกรณีที่เป็นการร่างกฎหมายที่มีผลต่อการจัดตั้งหน่วยงานหรืออัตรากำลัง มีความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลังและงบประมาณหรือไม่ อย่างไร

๖.๓ วิธีการที่จะให้ผู้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายมีความเข้าใจและพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย

วิธีการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนผู้อยู่ภายใต้กฎหมาย

(๑) ประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง เมื่อมีการประกาศใช้กฎหมายผ่านทางสื่อต่าง ๆ

(๒) ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเผยแพร่ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย

การเข้าถึงข้อมูลของประชาชน

เผยแพร่ในเว็บไซต์

๗. หน่วยงานที่รับผิดชอบและผู้รักษาการตามกฎหมาย

๗.๑ มีหน่วยงานอื่นใดที่ปฏิบัติการกิจซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันหรือไม่ มีข้อเสนอแนะในการดำเนินการกับหน่วยงานนั้นอย่างไร

ไม่มี

๗.๒ มีความเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี

๗.๓ มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี

๗.๔ ผู้รักษาการตามกฎหมาย ได้แก่

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

การกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเป็นผู้รักษาการตามกฎหมายเนื่องจาก

ภารกิจด้านการคุ้มครองแรงงานเป็นภารกิจของกระทรวงแรงงานตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง

ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕

๘. วิธีการทำงานและตรวจสอบ

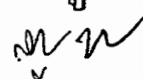
๘.๑ ระบบการทำงานที่กำหนดสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือไม่

เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

สำเนาถูกต้อง



- ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

๘.๒ การเปิดเผยการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๘.๒.๑ ในกฎหมายมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ของรัฐในเรื่องใดบ้าง  
แต่ละขั้นตอนใช้เวลาดำเนินการเท่าใด

ไม่มี

๘.๒.๒ หากมีการใช้ดุลพินิจ การใช้ดุลพินิจสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและหลักนิติธรรม อย่างไร

-

๘.๒.๓ ในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ใช้หลักกระจายอำนาจ หรือมอบอำนาจเพื่อให้ประชาชน  
ได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพอย่างไร

-

๘.๓ มีระบบการตรวจสอบและคานอำนาจอย่างไรบ้าง

๘.๓.๑ มีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานภายในหรือไม่ อย่างไร

จัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานภายใน และมีการตรวจสอบประเมินผล  
การปฏิบัติโดยบุคคลภายนอก ภายใต้คำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน  
ประจำปีงบประมาณแต่ละปีงบประมาณ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชน ที่ปรึกษาภาคประชาชน ภาคเอกชน  
หรือองค์กรต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง  
กับร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้

๘.๓.๒ มีกระบวนการร้องเรียนจากบุคคลภายนอกหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี

๙. การจัดทำกฎหมายลำดับรอง

๙.๑ ได้จัดทำแผนในการจัดทำกฎหมายลำดับรอง กรอบระยะเวลา ตลอดจนกรอบสาระสำคัญของกฎหมาย  
ลำดับรองนั้น หรือไม่

จัดทำ

ได้ยกร่างกฎหมายลำดับรองในเรื่องใดบ้าง

ร่างกฎหมายลำดับรอง ๑ ฉบับ ได้แก่ ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดแบบ  
ประกาศย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา ๑๒๐

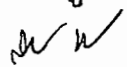
๙.๒ มีกรอบในการตรานโยบายเพื่อป้องกันการขยายอำนาจหน้าที่ของรัฐหรือเพิ่มภาระแก่บุคคลเกินสมควร  
อย่างไร

ไม่มี

๑๐. การรับฟังความคิดเห็น

- มีการรับฟังความคิดเห็น
- ไม่ได้รับฟังความคิดเห็น

สำเนาถูกต้อง

  
ทพ. ฐิติมา นรชองกุล  
หัวหน้าศูนย์ฯ

๑๐.๑ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรืออาจได้รับผลกระทบที่รับฟังความคิดเห็น

หน่วยงานภาครัฐ

สำนักงานประมาณ

สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ได้แก่

ภาคประชาชน/องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง

ประชาชนที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบ

ประชาชนทั่วไป

องค์กรอื่น ได้แก่

๑๐.๒ มีการเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นต่อประชาชนหรือไม่ อย่างไร

มีการเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

www.labour.go.th

๑๐.๓ จัดทำสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นและเสนอมาประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

จัดทำ

ไม่มีการจัดทำ

ในกรณีจัดทำสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น มีสาระสำคัญในเรื่องดังต่อไปนี้หรือไม่

วิธีการในการรับฟังความคิดเห็น

จำนวนครั้งและระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นแต่ละครั้ง

พื้นที่ในการรับฟังความคิดเห็น

ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็น

ข้อคัดค้านหรือความเห็นของหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็น

คำชี้แจงเหตุผลรายประเด็นและการนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณา

จัดทำร่างกฎหมาย

รายละเอียดการรับฟังความคิดเห็น ปรากฏตามสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นแนบท้าย

ขอรับรองว่าการเสนอร่างพระราชบัญญัติได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ และระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีแล้ว



(นายสุวิทยา จันทวงศ์)

รองอธิบดี รักษาการแทน

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

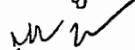
มิถุนายน ๒๕๖๐

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กองนิติการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๗๕๘๘ (นายสัญญา)

สำเนาถูกต้อง



นายสัญญา แสงอก

หัวหน้างาน

บทวิเคราะห์ข้อดีและข้อสังเกต  
ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....\*

ข้อดี

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว แต่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการ เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๓ วันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้ โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๒๐ ปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบกิจการให้รวมทั้งการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ซึ่งสามารถสรุปข้อดีได้ดังนี้

๑. เพื่อยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ในการจ้างงาน เสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ลูกจ้าง อันจะเป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และสร้างโอกาสการเข้าถึงการบริการของภาครัฐตามนโยบายของรัฐบาล ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๒. เพื่อให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดี มีกฎ มีระเบียบในการปฏิบัติร่วมกันที่เหมาะสมและเป็นธรรม ลดปัญหาขัดแย้งหรือข้อพิพาทด้านแรงงาน ก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมและอุตสาหกรรมแรงงาน แก้ปัญหาการปิดงานหรือนัดหยุดงานทำให้ผลิตผลด้านแรงงานของประเทศเพิ่มขึ้น

๓. เพื่อช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและอัตราการว่างงานของลูกจ้างในประเทศ จูงใจให้ประชากรที่อยู่นอกตลาดแรงงานเข้ามาในระบบตลาดแรงงานมากขึ้น

๔. เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานส่งผลดีต่อความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศยิ่งขึ้น

---

\* เรียบเรียงโดย นางสาวพันธุ์ทิพา หอมทิพย์ วิทยากรชำนาญการ กลุ่มงานกฎหมาย ๒ สำนักกฎหมาย, จากบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
เรื่อง “การคุ้มครองแรงงาน”<sup>\*</sup>

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมายถึงกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงาน และการจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยอันดี และมีความปลอดภัย ในชีวิต และร่างกาย และได้ค่าตอบแทนตามสมควรกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

**การคุ้มครองแรงงานประกอบด้วย**

**๑. เวลาทำงานปกติ**

งานทั่วไปไม่เกิน ๘ ชม./วัน หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน และไม่เกิน ๔๘ ชม./สัปดาห์ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ หรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน อันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย ซึ่งโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐาน ความปลอดภัยที่กำหนดไว้ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคลให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกิน ๗ ชม./วัน และไม่เกิน ๔๒ ชม./สัปดาห์

**๒. เวลาพัก**

ระหว่างการทำงานปกติไม่ น้อยกว่า ๑ ชม./วัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน ๕ ชม. ติดต่อกันหรืออาจตกลงกันพักเป็นช่วง ๆ ก็ได้แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า ๑ ชม./วัน งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มซึ่งเปิดจำหน่ายหรือให้บริการในแต่ละวันไม่ติดต่อกันอาจพักเกิน ๒ ชม./วันก็ได้ นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักได้กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉินก่อนการทำงานล่วงเวลา กรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า ๒ ชม. ต้องจัดให้ลูกจ้างพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า ๒๐ นาที

**๓. วันหยุด**

วันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่า ๑ วัน/สัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน ๖ วัน สำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง อาจตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ภายในระยะเวลา ๔ สัปดาห์ ติดต่อกัน

<sup>\*</sup> ที่มา : สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐, โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๐๘๐๑ โทรสาร ๐ ๒๒๔๕ ๐๙๙๘, ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ <http://protection.labour.go.th/>.

**วันหยุดตามประเพณี** ไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน/ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป สำหรับงานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ฯลฯ อาจตกลงกันหยุดวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

**วันหยุดพักผ่อนประจำปี** ไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน/ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ ๑ ปี อาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีต่อ ๆ ไปได้

#### **๔. การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด**

อาจให้ลูกจ้างทำได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็นถ้าลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินอาจให้ทำงานในวันหยุด สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนาม และสถานพยาบาลได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน ๓๖ ชม./สัปดาห์

#### **๕. วันลา**

**วันลาป่วย** ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ ๓ วันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ หากลูกจ้างไม่อาจแสดงได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบวันที่ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเกิดจากการทำงาน หรือวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่ถือเป็นวันลาป่วย

**วันลากิจ** ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

**วันลาทำหมัน** ลูกจ้างลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

**วันลารับราชการทหาร** ลูกจ้างลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ ฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารได้

**วันลาคลอดบุตร** ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๐ วัน โดยนับรวมวันหยุด

**วันลาฝึกอบรม** ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างตามโครงการหรือหลักสูตร ซึ่งมีกำหนดช่วงเวลาที่แน่นอนและชัดเจน และเพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น ลูกจ้างต้องแจ้งเหตุในการลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๗ วันก่อนวันลา นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาหากในปีที่ลาลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลามาแล้วไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน หรือ ๓ ครั้งหรือแสดงได้ว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง



## ๖. ค่าตอบแทนในการทำงาน

**ค่าจ้าง** จ่ายเป็นเงินเท่านั้น จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้ากำหนดเวลาทำงานปกติเกิน ๙ ชม./วัน ให้จ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง ซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน สำหรับการทำงานที่เกิน ๙ ชม.ขึ้นไปไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย ในวันทำงาน และในอัตราไม่น้อยกว่า ๓ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันหยุด

**ค่าจ้างในวันหยุด** จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ในวันหยุดประจำสัปดาห์

**ค่าจ้างในวันลา** จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน/ปี

**จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมัน** จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหาร ไม่เกิน ๖๐ วัน/ปี

**จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร** ไม่เกิน ๔๕ วัน/ครรภ์

**การลาเพื่อทำหมัน** ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมัน ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรองให้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ในวันลาด้วย

**การลากิจ** ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

**การลาเพื่อรับราชการทหาร** ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อม โดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน ๖๐ วันต่อปี

**การลาเพื่อฝึกอบรม** ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลานั้น

### ค่าจ้าง

๑) เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้ โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้าง จ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๒) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๓) ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการ ค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ)

### การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

๑) ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้

๒) กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และกิจการอื่นตามที่กระทรวงจะได้กำหนดนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป

๓) ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า สองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่ม ทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน)

#### **ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด**

๑) ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

๒) ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๓) ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก ๑ เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า ๒ เท่า ของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

#### **ค่าชดเชย**

๑) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยหากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด 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 หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลงนายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้

๒.๑ แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

๒.๒ ถ้าไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลา หกสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตรา สิ้นสุดท้ายหกสัปดาห์ หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสัปดาห์สุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง ตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้าตามกฎหมายด้วยนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติดังต่อไปนี้

๑) ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้น จากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้วไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงาน ครบหนึ่งปี หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับ ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๒) ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวันหรือไม่เกิน ค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณ เป็นหน่วย แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน

๓) เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่า หนึ่งร้อยแปดสิบวันให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญ ต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว

๑) นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ก่อนย้าย ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษ ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

๒) ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้านายจ้างต้อง จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสัปดาห์

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

๑) ลูกจ้างลาออกเอง

๒) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

๓) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

๔) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

๕) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

๖) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

๗) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

๘) กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ได้แก่งานดังนี้

๘.๑ การจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน

๘.๒ งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน

๘.๓ งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน ๒ ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

### การใช้แรงงานหญิง

๑) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้

- งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น

- งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ ๑๐ เมตรขึ้นไป

- งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

- งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๒) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ น. - ๐๖.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น

- งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

- งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

- งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน ๑๕ กิโลกรัม

- งานที่ทำในเรือ

- งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๓) พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิงที่ทำงานในระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ น. - ๐๖.๐๐ น. ได้ตามที่เห็นสมควรถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงนั้น

๔) ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ กรณีที่มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้

๕) ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

#### การใช้แรงงานเด็ก

๑) ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี เป็นลูกจ้าง

๒) กรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๗ วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก ๑ ชั่วโมงต่อวันภายใน ๔ ชั่วโมงแรกของการทำงานและให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด

๓) ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๖.๐๐ น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี

๔) ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานล่วงเวลา

๕) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานต่อไปนี้

- งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ

- งานปั๊มโลหะ

- งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสง ที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ทำงานในสถานบริการที่เป็นเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

- งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

- งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่กำลังทำงาน

- งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ ๑๐ เมตรขึ้นไป

- งานอื่นตามที่กำหนดในกระทรวง

๖) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในสถานที่ต่อไปนี้

- โรงฆ่าสัตว์

- สถานที่เล่นการพนัน

- สถานที่เต้นรำ รำวง หรือร้องเงิง

- สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่ม อย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกจ้าง หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้

- สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๗) ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่น

๘) ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

๙) ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน ๓๐ วัน

### หลักฐานการทำงาน

๑) นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นภาษาไทยปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างและส่งสำเนาให้อธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน

๒) ข้อบังคับฯ ต้องระบุเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ วันทำงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงาน ในวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดวันลาและหลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษ การร้องทุกข์ และการเลิกจ้าง

๓) ทะเบียนลูกจ้างต้องมีชื่อ เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ปัจจุบัน วันเริ่มจ้าง ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ อัตราค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และวันสิ้นสุดการจ้าง

๔) เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ต้องระบุ วันเวลาทำงาน ผลงานที่ทำได้สำหรับการจ้างตามผลงาน และจำนวนเงินที่จ่าย โดยมีลายมือชื่อลูกจ้างผู้รับเงิน

### การควบคุม

๑) นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป จะต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นภาษาไทย อย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังนี้

- วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

- วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

- หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

- วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

- วันลาและหลักเกณฑ์การลา

- วินัยและโทษทางวินัย

- การร้องทุกข์

- การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และชดเชยพิเศษ

๒) นายจ้างต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน ๑๕ วัน นับจากวันที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป

๓) นายจ้างต้องปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

๔) ให้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต่อไปแม้ว่านายจ้างจะมีลูกจ้างลดต่ำกว่า ๑๐ คนก็ตาม

#### **การร้องทุกข์ของลูกจ้าง**

๑) ลูกจ้างเรียกร้องสิทธิของตนอันเนื่องมาจากการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน ของนายจ้างได้โดย

- ลูกจ้างนำคดีไปฟ้องศาลแรงงาน
- ลูกจ้างยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน

๒) การยื่นคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือทายาท

- ยื่นคำร้องทุกข์ตามแบบที่อธิบดีกำหนด
- ยื่นต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนา

หรือท้องที่ที่ลูกจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ก็ได้

๓) การพิจารณาคำร้องทุกข์ของพนักงานตรวจแรงงาน

- เร่งสอบสวนข้อเท็จจริงจากนายจ้าง ลูกจ้าง และพยานโดยเร็วรวมทั้งการรวบรวมหลักฐานที่เกี่ยวข้องด้วย

- เมื่อสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วต้องมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินหรือยกคำร้องทุกข์ของลูกจ้างอย่างใดอย่างหนึ่ง

- การรวบรวมข้อเท็จจริงและการมีคำสั่งต้องกระทำให้แล้วเสร็จ ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันรับคำร้องทุกข์ไว้ดำเนินการ

- ถ้าไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน ให้ขอขยายระยะเวลาต่ออธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัดโดยขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน ๓๐ วัน

๔) การยุติข้อร้องทุกข์ระหว่างสอบสวนข้อเท็จจริง

- ลูกจ้างสละสิทธิการเรียกร้องทั้งหมด
- ลูกจ้างสละสิทธิเรียกร้องแต่บางส่วน โดยนายจ้างยินยอมจ่ายเงินบางส่วนแก่ลูกจ้าง
- นายจ้างยินยอมจ่ายเงินทั้งจำนวนแก่ลูกจ้าง

#### **บทกำหนดโทษ**

๑) กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มีบทลงโทษทางอาญา

๒) นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามขั้นต่ำปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท จำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๓) การปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานคดีอาญา เป็นอันระงับ

๔) การฝ่าฝืนกฎหมาย อธิบดีมีอำนาจเปรียบเทียบปรับสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพฯ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจเปรียบเทียบปรับสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นภายในจังหวัดชำระค่าปรับภายใน ๓๐ วัน นับเท่าวันที่ได้รับแจ้งผลคดี คดีอาญาเป็นอันเลิกกันถ้าไม่ยอมเปรียบเทียบปรับหรือไม่ชำระค่าปรับภายในกำหนด พนักงานสอบสวน (ตำรวจ) จะดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป

บทความที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
เรื่อง “กฎหมายแรงงาน (ARBEITSRECHT) ของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี”\*

กฎหมายแรงงาน (Arbeitsrecht) ของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมีเป้าหมายหลักคือ การคุ้มครองลูกจ้างในการทำงาน เนื่องจากลูกจ้างจำเป็นต้องพึ่งพานายจ้างไม่เพียงแต่ในด้านรายได้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงด้านความสัมพันธ์ด้วย ซึ่งจะผูกพันกันภายใต้สัญญาการทำงานระหว่างกันกฎหมายแรงงานจะครอบคลุมลูกจ้างทุกประเภท รวมทั้งบุคคลที่รับงานไปทำที่บ้านด้วย

กฎหมายแรงงานแบ่งได้เป็น ๒ ประเภทหลัก คือ กฎหมายแรงงานรายบุคคล (Individual Labour Law) ซึ่งครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างโดยตรง และกฎหมายแรงงานกลุ่มร่วม (Collective Labour Law) ใช้กับความสัมพันธ์ด้านกฎหมายระหว่างกลุ่มสหภาพแรงงานและสมาคมหรือกลุ่มนายจ้างต่าง ๆ ในระดับบริษัทหรือระดับเหนือบริษัทขึ้นไป กฎหมายแรงงานกลุ่มร่วมมีจุดมุ่งหมายในการกำหนดเงื่อนไขการทำงานให้เป็นไปในทางเดียวกัน และกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการรวมกลุ่ม การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย และการยุติความขัดแย้ง การเป็นตัวแทนของกลุ่มลูกจ้างและการมีสิทธิในการตัดสินใจร่วม

**๑. กฎหมายแรงงานรายบุคคล (Individual Labour Law)**

กฎหมายแรงงานบุคคลครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับสัญญาการทำงานระหว่างกัน ในกฎหมายการทำงานจะประกอบไปด้วยสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ที่จะกำหนดเงื่อนไขการทำงานโดยทั่วไป ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทั้งลูกจ้างและนายจ้างโดยตรง กฎหมายบางชนิดจะกำหนดให้ลูกจ้างต้องได้รับสิทธิขั้นต่ำ อาทิ กฎหมายวันหยุดสหพันธ์ (Federal Holidays Act) และกฎหมายการจ่ายเงินต่อเนื่อง (the Continuation of Pay Act) ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าเจ็บป่วยจากนายจ้างได้ถึง ๖ สัปดาห์ในกรณีลูกจ้างลาป่วย

สิทธิทางกฎหมายขั้นต่ำนี้เป็นเพียงสิทธิพื้นฐานที่ลูกจ้างจะต้องได้รับ ซึ่งลูกจ้างจะสามารถได้รับสิทธิมากกว่าขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยการตกลงตามสัญญาการทำงาน หรือตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างสหภาพแรงงานกับกลุ่มนายจ้าง (ที่ครอบคลุมสถานที่ทำงานนั้น ๆ) อาทิ ลูกจ้างสามารถได้รับวันหยุดมากกว่าจำนวนวันหยุดขั้นต่ำตามกฎหมายที่ลูกจ้างมีสิทธิได้

นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานรายบุคคลได้กำหนดระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าในการยกเลิกสัญญาจ้าง โดยปกติไม่น้อยกว่า ๔ สัปดาห์ล่วงหน้า และระยะเวลาในการแจ้งยกเลิกสัญญาจ้างก็จะต้องนานขึ้นตามระยะเวลาการทำงานกับสถานประกอบการนั้น ๆ ตามลำดับ ดังนี้

- ทำงาน ๑ ปี ระยะเวลาแจ้งล่วงหน้า ๑ เดือน
- ทำงาน ๕ ปี ระยะเวลาแจ้งล่วงหน้า ๒ เดือน
- ทำงาน ๘ ปี ระยะเวลาแจ้งล่วงหน้า ๓ เดือน

\* ที่มา : กระทรวงแรงงานและกิจการสังคม สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ฝ่ายแรงงาน สนร. ณ กรุงเบอร์ลิน, สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑, ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ <http://thai.thaiembassy.de/arbeitsrecht>.



- ทำงาน ๑๐ ปี ระยะเวลาแจ้งล่วงหน้า ๔ เดือน
- ทำงาน ๑๒ ปี ระยะเวลาแจ้งล่วงหน้า ๕ เดือน
- ทำงาน ๑๕ ปี ระยะเวลาแจ้งล่วงหน้า ๖ เดือน
- ทำงาน ๒๐ ปี ระยะเวลาแจ้งล่วงหน้า ๗ เดือน

ทั้งนี้ การนับระยะเวลาการทำงานกับนายจ้างเดิมจะเริ่มตั้งแต่ลูกจ้างอายุ ๒๕ ปีบริบูรณ์ อย่างไรก็ตาม สัญญาการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจกำหนดให้ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้ามากกว่าระยะที่กฎหมายกำหนดได้ ในกรณีที่ทั้ง ๒ ฝ่ายยินยอมตกลงกัน แต่ต้องไม่น้อยกว่ากฎหมายกำหนด

ตามกฎหมายป้องกันการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (the Unfair Dismissal Protection Act) การเลิกจ้างโดยปกติ (และภายใต้ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าที่ถูกต้อง) ถือว่าเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ทั้งทางสังคมและกฎหมาย ในกรณีที่สาเหตุของเลิกจ้างเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้นหรือมีความจำเป็นที่ไม่อนุญาตให้บุคคลนั้นทำงานต่อไปได้

กฎหมายป้องกันการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมนั้น มีผลบังคับใช้ต่างกันขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบการ และวันเริ่มต้นในสัญญาการทำงาน ดังนี้

- ๑) มีผลใช้กับประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป นับตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๐๐๔ เป็นต้นมา
- ๒) มีผลใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป และลูกจ้างดังกล่าวมีสัญญาจ้างเริ่มต้น ณ หรือก่อนวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๐๐๓ ก็จะเข้าข่ายกับกฎหมายดังกล่าว ครอบคลุมที่สถานประกอบการนั้นยังมีคนมากกว่า ๕ คน ส่วนลูกจ้างที่เริ่มทำงานหลังวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๐๐๓ จะไม่เข้าข่ายและได้รับสิทธิในกฎหมายนี้

สำหรับการนับจำนวนคนทำงานพิจารณาโดย ลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลา (part time) จะนับจำนวนชั่วโมงในการทำงาน ส่วนลูกจ้างฝึกงานจะไม่เข้าข่ายนี้ และลูกจ้างที่จะมีสิทธิในกฎหมายป้องกันการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมจะต้องทำงานติดต่อกันไม่ต่ำกว่า ๖ เดือนก่อนที่จะถูกเลิกจ้าง

กฎหมายสัญญาจ้างงานชั่วคราวและสัญญาจ้างงานระยะระยะเวลาการจ้าง (The Act on Part-time Work and Fixed-term employment Contracts) จะควบคุมดูแลเงื่อนไขต่าง ๆ ของการจำกัดสัญญาการทำงานและผลทางกฎหมายอันเกิดจากการจำกัดที่ไม่ถูกต้อง อาทิ สัญญาการจ้างงานที่ระยะเวลาจ้างชัดเจนสามารถยกเลิกโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้าเมื่อสัญญานั้นสิ้นสุดลง แต่อาจแจ้งล่วงหน้าก่อนวันสิ้นสุดสัญญาได้ หากมีการตกลงกันในสัญญาดังกล่าว หรือการตกลงร่วมกันระหว่างสหภาพแรงงานกับกลุ่มนายจ้าง

ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๐๐๐ เป็นต้นไป การแจ้งยกเลิกสัญญาหรือการตกลงสิ้นสุดการทำงาน หรือการตกลงใด ๆ เกี่ยวกับการจำกัดระยะเวลาของสัญญาการจ้างงานจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้มีผลทางกฎหมาย

หากลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับการให้ออกจากงาน ไม่ว่าจะป็นกรณีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าหรือเหตุผลอื่นใดแล้ว ลูกจ้างสามารถนำเรื่องยื่นต่อศาลแรงงานภายในระยะเวลา ๓ สัปดาห์ นับจาก

วันที่ได้รับแจ้ง ในขณะที่เดียวกันลูกจ้างมีเวลา ๓ สัปดาห์ที่จะนำเรื่องขึ้นศาลหากลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับการ  
ระบุระยะเวลาของสัญญาจ้างงาน

## ๒. กฎหมายแรงงานกลุ่มร่วม (Collective Labour law)

แบ่งออกได้เป็น ๒ ระดับ คือ

๑) กฎหมายการต่อรองร่วม (Collective Bargaining Law) จะครอบคลุมความสัมพันธ์  
ระหว่างสหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง และนายจ้างทั่วไป

๒) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (The Law on Labour Relations at  
the workplace) จะครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละสถานที่ทำงาน

### ๒.๑ กฎหมายการต่อรองร่วม

สหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างต่าง ๆ มีสิทธิที่จะเจรจาต่อรองกันเกี่ยวกับ  
ค่าจ้างและเงื่อนไขในการทำงาน โดยรัฐจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้อง โดยระบุไว้ในรัฐธรรมนูญสหพันธ์ฯ ถือว่า  
เป็นสิทธิการต่อรองร่วมโดยเสรี โดยแต่ละฝ่ายจะเป็นผู้รับผิดชอบต่อการตกลงระหว่างกัน

อัตราค่าจ้างและเงื่อนไขในการทำงานสำหรับงานเกือบทั้งหมดในสหพันธ์ฯ  
จะถูกกำหนดโดยการต่อรองระหว่างทั้งสองฝ่าย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอำนาจสิทธิในการต่อรองร่วมโดยเสรี  
มีความสำคัญมากในประเทศนี้

การต่อรองร่วมจะเป็นการต่อรองระหว่างสหภาพกับสมาคมนายจ้างหรือ  
ระหว่างสหภาพกับนายจ้างรายบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดของทั้งสองฝ่ายในการสนับสนุน  
ผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย และกำหนดออกเป็นเงื่อนไขในการทำงานและในด้านเศรษฐกิจระหว่างกัน  
การต่อรองร่วมมีเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่

๑) การป้องกัน การตกลงร่วมจะช่วยป้องกันลูกจ้างจากการถูกนายจ้างเอาเปรียบ  
ในเงื่อนไขของการทำงาน ดังนั้นสัญญาจ้างงานของลูกจ้างรายบุคคลจะต้องไม่ขัดกับเงื่อนไขที่การตกลง  
ร่วมระหว่างสหภาพกับนายจ้างที่ได้กระทำไว้สำหรับสาขาอาชีพแต่ละสาขาภายในแต่ละรัฐ

๒) การกำหนดลักษณะองค์กร ข้อตกลงร่วมจะแจ้งสาระที่แสดงความสัมพันธ์  
การทำงานในทุกรูปแบบในขณะที่มีผลบังคับใช้

๓) การรักษาสันติสุขในอาชีพ ในขณะที่การตกลงร่วมมีผลบังคับใช้ ลูกจ้างจะ  
ไม่มีสิทธิในการประท้วงหรือเรียกร้องใด ๆ เกี่ยวกับเงื่อนไขเกี่ยวกับค่าจ้างหรือการทำงานที่ได้ตกลงกันไว้  
โดยเงื่อนไขที่การตกลงร่วมจะครอบคลุมประเด็น ดังนี้

- อัตราค่าจ้าง
- จำนวนชั่วโมงการทำงาน
- วันหยุด
- ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้า

การตกลงร่วมจะมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างรายใด ก็ต่อเมื่อนายจ้างเป็นสมาชิก  
ในสมาคมกลุ่มนายจ้าง และลูกจ้างก็อยู่ในสหภาพแรงงานที่กำหนดการตกลงร่วม (หรือเป็นการตกลงกับ

นายจ้างโดยตรง) หรือลักษณะความสัมพันธ์ด้านการทำงานของลูกค้าจะต้องเป็นไปในลักษณะที่การตกลงร่วมครอบคลุมไว้ หรือนายจ้างสามารถทำความตกลงกับลูกค้าในสัญญาจ้างงานว่าเงื่อนไขที่มีในการตกลงร่วมสามารถถูกนำมาใช้กับความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่ายได้

#### ๒.๒ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทหรือองค์กรอื่นๆและลูกค้า การที่ใช้คำว่า “สถานประกอบการ” เนื่องจากในบางองค์กรใหญ่ กฎระเบียบจะใช้เฉพาะเจาะจงกับบางส่วน แต่บางองค์กรก็จะใช้กับทั้งองค์กร หลักพื้นฐานก็คือ เพื่อสร้างความมั่นใจว่ามีความร่วมมืออันดีระหว่างสหภาพและสมาคมนายจ้างในสถานประกอบการแต่ละแห่งเพื่อผลประโยชน์ของลูกค้า

สภาแรงงาน (The Work Council) จะถูกเลือกจากกำลังแรงงานทั้งหมด เพื่อดำเนินการในภารกิจทั่ว ๆ ไป อาทิ กำกับดูแลเงื่อนไขทางกฎหมาย กฎระเบียบความปลอดภัย การตกลงร่วมและการตกลงในสถานที่ทำงานนั้น ๆ มีความถูกต้องและได้รับการปฏิบัติตาม เพื่อผลประโยชน์ของลูกค้า

นอกจากนี้สภาแรงงานยังมีหน้าที่ดูแลด้านสวัสดิการสังคม ประเด็นต่าง ๆ ด้านบุคลากรและเศรษฐกิจด้วย สิทธิในการเข้าไปมีส่วนร่วมของสภาทำงานมี ๒ ประเภท คือ

๑) สิทธิในการตัดสินใจร่วม จะให้สิทธิสภาแรงงานที่จะให้ความเห็นชอบกับนายจ้างก่อนที่นายจ้างจะดำเนินการใด ๆ หากสภาแรงงานไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของนายจ้าง เรื่องหรือประเด็นดังกล่าวก็จะถูกนำขึ้นไปตัดสินโดยคณะกรรมการการทำงาน (Board of Arbitration) โดยมีตัวแทนจากสภาแรงงานและนายจ้างฝ่ายละเท่ากัน และมีคนกลางเป็นประธาน

๒) สิทธิในด้านข้อมูลข่าวสารและคำปรึกษา นายจ้างจะต้องรายงานข้อมูลต่าง ๆ ให้สภาแรงงานทราบตลอดจนรับฟังความคิดเห็น หรือปรึกษาประเด็นปัญหาต่าง ๆ

#### กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานในสหพันธ์ฯ ประกอบด้วย

- ประมวลกฎหมายพลเรือน (The Civil Code)
- กฎหมายป้องกันการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (Protection against Unfair Dismissal Act)
- กฎหมายวันหยุดสหพันธ์ (Federal Holidays Act)
- กฎหมายคุ้มครองมารดาที่ทำงาน (Protection of Working Mothers Act)
- กฎหมายการจ่ายเงินต่อเนื่อง (Continuation of Pay Act)
- กฎหมายเอกสารเงื่อนไขการจ้างงาน (Documentation of Employment Conditions Act)
- กฎหมายคุ้มครองแรงงานเยาวชน (Protection of Minors at Work Act)
- กฎหมายการต่อรองร่วม (Collective Bargaining Act)
- กฎหมายสัญญาจ้างงานชั่วคราว และสัญญาจ้างงานระยะระยะเวลาจ้าง (Part-time and Limited-term Employment Contracts Act)
- กฎหมายรัฐธรรมนูญการทำงาน (Works Constitution Act)

- กฎหมายคณะกรรมการผู้แทนฝ่ายจัดการอาวุโส (Senior Management Representative Committees Act)

- กฎหมายการตัดสินใจร่วมในอุตสาหกรรมถ่านหิน เหล็ก และเหล็กกล้า (Coal, Iron and Steel Industry Codetermination Act)

- กฎหมายการมีส่วนร่วมแบบหนึ่งในสาม (One-Third Participation Act)

- กฎหมายการตัดสินใจร่วม (Codetermination Act)

หมายเหตุ งานภาคราชการจะใช้กฎหมายผู้แทนบุคลากรสหพันธ์และรัฐ (the Federal and Lander Personnel Representation Acts) แทนกฎหมายรัฐธรรมนูญการทำงาน (Works Constitution Act) ซึ่งจะใช้สำหรับความสัมพันธ์ด้านแรงงานของภาคเอกชน

### ค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายทั่วไป แต่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในบางสาขาอาชีพเท่านั้น ซึ่งจัดทำขึ้นตามการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสัญญาจ้างในระดับรายบุคคลหรือการต่อรองร่วมกันระหว่างกลุ่มนายจ้างกับสหภาพแรงงาน (Collective Bargaining)

#### สาขาอาชีพที่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำมีดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๑)

- ๑) งานก่อสร้าง ๘.๕๐ - ๑๒.๕๐ ยูโร ต่อชั่วโมง
- ๒) งานซ่อมหลังคา ๑๐.๒๐ ยูโร ต่อชั่วโมง
- ๓) งานทาสีและขัดสี ๗.๑๕ - ๑๐.๗๓ ยูโร ต่อชั่วโมง
- ๔) งานทำความสะอาดตึก ๖.๓๖ - ๗.๘๗ ยูโร ต่อชั่วโมง
- ๕) งานช่างไฟฟ้า
  - ในภาคตะวันออก ๗.๙๐ ยูโร ต่อชั่วโมง
  - ในภาคตะวันตก ๙.๔๐ ยูโร ต่อชั่วโมง
  - งานไปรษณีย์ ๘ - ๙.๘๐ ยูโร ต่อชั่วโมง

บางพื้นที่ในบางรัฐ อาจมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นในบางสาขาอาชีพ แต่ไม่ได้บัญญัติเป็นกฎหมาย อาทิ งานช่างทำผมในรัฐบาวาเรีย หรืองานพนักงานผู้รักษาความปลอดภัย (รปภ.) ในฮัมบวร์ก แต่อย่างไรก็ดี ก็ได้มีการกำหนดมาตรการในการคุ้มครองดูแลลูกจ้างในเรื่องอื่น ๆ อาทิ สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน ตลอดจนการตรวจสอบค่าจ้างที่อาจจะต่ำเกินไป ในกรณีพบว่าจ่ายค่าจ้างน้อยกว่า ๑ ใน ๓ ของงานลักษณะเดียวกันในพื้นที่นั้น ๆ

#### ความเป็นมาและการโต้แย้งทางการเมืองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

ในอดีตค่าจ้างขั้นต่ำไม่เคยเป็นหัวข้อถกเถียงทางการเมืองในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เนื่องจากมีระบบค่าจ้างที่อิสระ ควบคุมโดยกลุ่มนายจ้างและสหภาพต่าง ๆ โดยไม่มีการเข้ามาแทรกแซงโดยรัฐบาล

รายได้หรือค่าแรงที่ได้ตกลงกันในสัญญาระหว่างฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ทำหน้าที่เสมือนกับค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละสาขาอาชีพมาเป็นเวลานาน แต่ในระบบดังกล่าวเริ่มเสื่อมประสิทธิภาพลงเรื่อย ๆ เนื่องจากนายจ้างจำนวนมากไม่ยอมรับค่าจ้างที่กำหนดตามสัญญา และในขณะเดียวกันสภาพแรงงานก็เริ่มสูญเสียจำนวนสมาชิกและอำนาจในการต่อรอง ในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมีแรงงานจำนวนมากที่ได้มีรายได้ที่เกิดจากการตกลงกันตามสัญญาน้อยกว่า ๖ ยูโร ต่อชั่วโมง สำนักงานสถิติแห่งประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีรายงานไว้ว่า จำนวนรายได้ ต่อชั่วโมงที่น้อยที่สุดถูกบันทึกไว้ในช่วงครึ่งหลังของปี ๒๐๐๖ ในภาคตะวันออกของประเทศ อาทิ พนักงานรักษาความปลอดภัยในรัฐทวร์นเงินมีรายได้ ๔.๓๘ ยูโร ต่อชั่วโมง ช่างเสริมสวยในรัฐซัคเซินมีรายได้ ๓.๘๒ ยูโร ต่อชั่วโมง โดยเฉลี่ยแล้วคนเยอรมนีจำนวน ๔.๖ ล้านคน มีรายได้ไม่น้อยกว่า ๗.๕๐ ยูโร ต่อชั่วโมง

แรงงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีจำนวนมากไม่มีรายได้ที่จะสามารถเลี้ยงดูตัวเองได้ แม้ว่าจะทำงานเต็มเวลา ดังนั้นตั้งแต่กลางปี ๒๐๐๔ เป็นต้นมา จึงเริ่มมีการถกเถียงกันเรื่องการนำค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้ในประเทศ โดยภายใต้การนำของนาย Franz Muntefering หัวหน้าพรรค SPD ในขณะนั้น รัฐบาลผสมของสหพันธ์ฯ ที่มีพรรค CDU/CSU และ SPD เป็นแกนนำ ก็ได้นำกลุ่มแรงงานต่าง ๆ เข้ามาช่วยกันพิจารณาจัดหาระบบหรือรูปแบบที่จะกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำหรือทางเลือกอื่น ๆ ที่เหมาะสม

แนวความคิดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำได้แยกออกเป็น ๒ ฝ่าย ฝ่ายแรกมีความเห็นว่าการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นกฎหมาย จะเป็นทางเลือกที่เหมาะสมและจำเป็นที่สุดที่จะแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจ โดยอ้างตัวอย่างจากประเทศหลายประเทศที่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งคัดค้านการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะเห็นว่าการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลให้สูญเสียตำแหน่งงานและกระทบต่อสถานภาพทางเศรษฐกิจ

### **ความเห็นในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกัน โดยจำแนกได้ดังนี้**

๑) สหภาพ สหภาพร้านอาหารและเครื่องอุปโภคบริโภค และกลุ่มสหภาพแรงงานได้เรียกร้องให้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายไว้ที่ ๗.๕๐ ยูโร ต่อชั่วโมง และจะขึ้นเป็น ๘ ยูโร ต่อชั่วโมงในอนาคต ตัวเลขดังกล่าวกำหนดขึ้นโดยเทียบเคียงกับค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศอื่นในสหภาพยุโรปที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจใกล้เคียงกัน

สหภาพแรงงานแห่งสหพันธ์รัฐฯ (Der Deutsche Gewerkschaftsbund-DGB) ได้เรียกร้องให้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นกฎหมายไว้ที่ ๗.๕๐ ยูโร ต่อชั่วโมงด้วยเช่นกัน โดยกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำจะเข้าไปเป็นส่วนเสริมให้กับกฎหมายที่ควบคุมดูแลเงื่อนไขการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีอยู่แล้ว กลุ่มสหภาพอุตสาหกรรมถ่านหิน เคมี และพลังงานได้ออกมาคัดค้านค่าจ้างขั้นต่ำและ สนับสนุนการกำหนดแยกออกเป็นสาขาอาชีพ โดยไม่มีการออกเป็นอัตราโดยรวมกลุ่มสหภาพอุตสาหกรรมเกษตรกรรมและสิ่งแวดล้อมซึ่งมีอัตราค่าจ้างของตนเองอยู่ที่ ๑๒.๔๐ ยูโร ต่อชั่วโมง ก็สนับสนุนให้แยกกำหนดตามสาขาอาชีพ

๒) พรรคการเมือง พรรคการเมืองต่าง ๆ ในสหพันธ์ฯ ก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันไปดังนี้

- พรรคฝ่ายซ้ายต้องการให้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไว้ที่ ๘ ยูโร ต่อชั่วโมง

- พรรคสีเขียวต้องการให้มีการกำหนดเงื่อนไขอื่น ๆ เข้าไว้กับค่าจ้างขั้นต่ำ
- พรรค SPD ต้องการให้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นกฎหมายโดยครอบคลุมหลายสาขาอาชีพ เพื่อเป็นการปกป้องผู้ที่ทำงานให้สามารถเลี้ยงดูตัวเองได้
- พรรค CDU คัดค้านการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะจะนำไปสู่การต้งงานจำนวนมาก โดยสนับสนุนการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแยกตามสาขาและพื้นที่
- พรรค FDP คัดค้านการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอย่างรุนแรง เพราะเชื่อว่าจะก่อให้เกิดความวุ่นวายทางการเมืองและเศรษฐกิจ

สำหรับสมาพันธ์นายจ้างเยอรมัน (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände-BDA) ก็คัดค้านการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมองว่าค่าจ้างขั้นต่ำจะทำให้เกิดการเลิกจ้างจำนวน ๑.๗ ล้านคน

### **การเคลื่อนย้ายแรงงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี**

คนต่างชาตินี้ที่จะเข้ามาทำงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี รัฐบาลจะให้สิทธิพิเศษกับบุคคลสัญชาติในสหภาพยุโรป (European Union : EU) รุ่นแรก ๆ เป็นอันดับแรก ได้แก่ เบลเยียม เดนมาร์ก ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส กรีซ ไอร์แลนด์ อิตาลี ลักเซมเบิร์ก มอลต้า เนเธอร์แลนด์ ออสเตรีย โปรตุเกส สวีเดน สเปน สหราชอาณาจักรและไซปรัส บุคคลสัญชาติดังกล่าวไม่จำเป็นต้องขอใบอนุญาตในการทำงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานเยอรมนีได้โดยไม่มีข้อจำกัดใด ๆ

สำหรับประเทศสมาชิกใหม่ในสหภาพยุโรป ซึ่งกำลังอยู่ช่วงเปลี่ยนผ่านมาเป็นสมาชิกสหภาพยุโรป ก็มีข้อจำกัดบางประการในการเข้ามาทำงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศสหภาพยุโรปในกลุ่มนี้ ได้แก่ บัลแกเรีย เอสโตเนีย ลัตเวีย ลิทัวเนีย โปแลนด์ โรมาเนีย สโลวาเกีย สโลวาเนีย เช็ก และฮังการี จะสามารถทำงานในสหพันธ์ฯ โดยขอใบอนุญาตจากสำนักงานจัดหางานในส่วนที่ดูแลประเทศในกลุ่มนี้

ทั้งนี้เมื่อกลุ่มประเทศนี้เป็นสมาชิกสหภาพยุโรปเต็มที่แล้ว ก็จะได้รับสิทธิพิเศษเหมือนประเทศสหภาพยุโรปรุ่นเก่าและเข้าสู่ตลาดแรงงานเยอรมันได้โดยเสรี

สำหรับบุคคลที่มาจากประเทศที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพยุโรป หรือกลุ่มเศรษฐกิจยุโรป (European Economic Area-EEA) หรือบุคคลสัญชาติสวิตเซอร์แลนด์จะต้องเผชิญกับข้อจำกัดต่าง ๆ อันดับแรกคือ บุคคลดังกล่าวจะต้องได้รับการอนุญาตให้พำนักอยู่ในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และการพำนักอยู่ในสหพันธ์ฯ นั้นจะต้องเป็นลักษณะที่อนุญาตให้ทำงานเลี้ยงชีพในสหพันธ์ฯ ได้ด้วย

บุคคลสัญชาติออสเตรีย อิสราเอล ญี่ปุ่น แคนาดา เกาหลีใต้ นิวซีแลนด์และสหรัฐอเมริกาสามารถยื่นขอสิทธิการพำนักในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีเพื่อทำงานได้ภายหลังจากที่เดินทางเข้ามาในสหพันธ์ฯ แล้ว โดยการยื่นเรื่องกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของเยอรมัน ส่วนบุคคลที่มีสัญชาติอื่นจะต้องยื่นเรื่องขอวีซ่าที่เหมาะสมก่อนที่จะเดินทางเข้ามาในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

แรงงานต่างชาติจะเข้าสู่ตลาดแรงงานของเยอรมันได้ยากลำบากมากขึ้นเรื่อย ๆ ภายหลังจากที่เยอรมันได้ยุติการนำเข้าแรงงานต่างชาติในปี ๑๙๗๓ และสภาวะการว่างงานในประเทศสูงขึ้นเรื่อย ๆ ภายหลังจากการรวมประเทศในปี ๑๙๘๙ ในปัจจุบันแม้ว่าตัวเลขการว่างงานจะลดน้อยลงบ้าง

แต่รัฐบาลสหพันธ์ฯ ก็ไม่มีที่ท่าว่าจะเปิดรับแรงงานต่างชาติมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่สหภาพยุโรปกำลังขยายการรับสมาชิกใหม่ ๆ เข้ามา ก็ทำให้โอกาสของแรงงานไทยที่จะเข้าไปทำงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันมีไม่มากนัก

อย่างไรก็ดี รัฐบาลสหพันธ์ฯ มีนโยบายที่จะเปิดรับแรงงานต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานในบางสาขาเฉพาะ เช่น สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ และวิศวกรรม ซึ่งเป็นที่ต้องการมาก และอินเดียเป็นประเทศหลักในการส่งแรงงานดังกล่าว เนื่องจากอินเดียมีศักยภาพและความพร้อมในสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศสูง และมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี ดังนั้นสาขาอาชีพเฉพาะที่แรงงานไทยสามารถเข้ามาประกอบอาชีพได้เป็นหลัก จึงเป็นสาขา พ่อครัว แม่ครัว และพนักงานนวด เป็นต้น

---

บทความที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
เรื่อง “กฎหมายแรงงานในชิลี”<sup>\*</sup>

กฎหมายแรงงานของชิลีมีหลักการคล้ายกับหลายประเทศในลาตินอเมริกาคือ ให้ความสำคัญกับสิทธิประโยชน์ของแรงงาน ดังนั้น ผู้ที่สนใจจะเข้ามาประกอบธุรกิจหรือทำงานในชิลีจึงควรศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของแรงงานโดยละเอียด เพื่อรักษาผลประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตามที่กฎหมายชิลีกำหนด

หากประสงค์จะเข้ามาประกอบธุรกิจหรือทำงาน ข้อมูลเบื้องต้นที่จะเป็นประโยชน์ ต่อการจ้างงานและทำงานในชิลีมีดังนี้

๑. ปัจจัยที่นายจ้างและลูกจ้างต้องคำนึงเมื่อจะลงนามในสัญญาจ้างงาน ได้แก่

๑.๑ เสรีภาพในการจ้างงาน นายจ้างต้องให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด เช่น วันทำงาน ค่าแรงขั้นต่ำ วันหยุดพิเศษและวันหยุดพักผ่อนประจำปี

๑.๒ จำนวนวันทำงาน กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน ๔๕ ชั่วโมง และสามารถทำงานล่วงเวลาได้วันละไม่เกิน ๒ ชั่วโมง ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าวครอบคลุมการทำงานไม่เต็มเวลา (part-time) ด้วย

๑.๓ วันหยุดและวันหยุดพักผ่อน นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อน ๑ วันต่อสัปดาห์เป็นอย่างน้อย นอกเหนือไปจากวันหยุดพิเศษของทางการ

๑.๔ วันหยุดพักผ่อนประจำปีและการขอยุติเพิ่ม ลูกจ้างมีสิทธิได้วันหยุดพักผ่อนประจำปีคนละ ๑๕ วันทำการต่อปี หรือเท่ากับ ๒๑ วัน (๓ สัปดาห์) ซึ่งระหว่างนี้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตามเกณฑ์เงินเดือนปกติของลูกจ้าง ทั้งนี้ สตรีที่ตั้งครรภ์มีสิทธิลาก่อนคลอดเป็นเวลา ๖ สัปดาห์ และหลังคลอดเป็นเวลา ๒๔ สัปดาห์

๑.๕ ค่าแรงขั้นต่ำกฎหมายกำหนดให้ค่าแรงขั้นต่ำต่อเดือนเท่ากับ ๑๘๒,๐๐๐ เปโซชิลีสำหรับลูกจ้างเต็มเวลา (โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นมา) ส่วนลูกจ้างไม่เต็มเวลาก็จะได้รับค่าจ้างตามสัดส่วน ซึ่งคำนวณจากฐานค่าแรงขั้นต่ำดังกล่าวเช่นกัน

๑.๖ การเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างงาน การเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างงานต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

๑.๗ เงินรางวัล (เงินโบนัส) ตามกฎหมายหากบริษัทมีผลกำไรกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินรางวัลให้แก่ลูกจ้างด้วย ในบางกรณี ส่วนแบ่งจากผลกำไรที่ได้รับอาจต้องกระจายให้ลูกจ้างของบริษัททุกราย

<sup>\*</sup> ที่มา : กฎหมายแรงงานในชิลี, สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑, ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ <http://www.thaibiz.net/th/knowledge/14194/>.



๑.๘ การสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน นายจ้างมีเสรีภาพที่จะสิ้นสุดสัญญาจ้างกับลูกจ้างอย่างไรก็ดี นายจ้างต้องแสดงเหตุผลประกอบการสิ้นสุดสัญญาจ้างรวมถึงต้องจ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้างตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างด้วย

๒. การจ้างงาน ตามกฎหมายชิลี ผู้ที่จะลงนามในสัญญาจ้างงานได้ต้องมีอายุอย่างต่ำ ๑๘ ปี อย่างไรก็ตาม ผู้มีอายุ ๑๖ - ๑๗ ปี อาจลงนามในสัญญาจ้างงานได้ แต่ต้องเป็นสัญญาจ้างงานที่จะไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพหรือพัฒนาการของบุคคลผู้นั้น โดยจะต้องแสดงเอกสารสำคัญทางการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา หรือหลักฐานที่แสดงว่ากำลังศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษาอยู่ประกอบการลงนามในสัญญา นอกจากนี้ การทำงานดังกล่าวจะต้องไม่รบกวนเวลาเรียนหรือกิจกรรมทางศึกษาปกติ รวมทั้งต้องได้รับอนุญาตจากผู้ปกครองของบุคคลดังกล่าวด้วย

๒.๑ รายละเอียดที่ต้องปรากฏในสัญญาจ้างงาน

- สถานที่และวันที่ลงนามสัญญาจ้าง
- ข้อมูลเกี่ยวกับคู่สัญญา สัญชาติ วันเดือนปีเกิด และค่าจ้าง
- รายละเอียดของงานที่ทำและสถานที่ที่จะทำงานนั้น
- ค่าจ้าง วิธีการและวันที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้าง
- ชั่วโมงและวันทำงาน เว้นแต่ในกรณีการทำงานเป็นกะ
- ระยะเวลาของสัญญา
- ประเด็นอื่นที่คู่สัญญาดกกลงกัน
- กองทุนบำนาญ
- ในบางกรณี สัญญาต้องระบุสิทธิประโยชน์ที่นายจ้างจะรับภาระด้วย เช่น ที่อยู่อาศัย ไฟฟ้า น้ำมันเชื้อเพลิง อาหาร ฯลฯ

- กรณี แรงงานชาวต่างชาติ สัญญาจ้างงานต้องระบุให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบการจ่ายภาษีรายได้ตามค่า จ้างที่ลูกจ้างชาวต่างชาติได้รับ และค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศของลูกจ้างและสมาชิกครอบครัวด้วย

๒.๒ ประเภทของสัญญาจ้างงานในชิลีมีสัญญาจ้างงาน ๔ ประเภท แบ่งตามระยะเวลาการทำงาน และรูปแบบการสิ้นสุดการจ้างงาน เมื่อสัญญาระบุสถานะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ทั้งสองฝ่ายต้องทำ ความตกลงในรายละเอียดของการจ้างงานนั้น ๆ ทั้งนี้ สัญญาจ้างงานต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรจำนวน ๒ ชุด เพื่อให้คู่สัญญาแต่ละฝ่ายเก็บไว้ฝ่ายละ ๑ ชุด ประเภทของสัญญาตามกฎหมายชิลี ได้แก่

(๑) ประเภทที่มีกำหนดเวลา (Finite หรือ Fixed - term contract) สัญญาประเภทนี้มีกำหนดระยะเวลาการทำงานและการสิ้นสุดสัญญาที่ชัดเจน โดยมีระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี อาจยกเว้นกรณีตำแหน่งผู้จัดการ หรือบุคคลที่ได้รับการรับรองวิชาชีพจากสถาบันการศึกษาชั้นสูง โดยที่เหตุผลของการสิ้นสุดสัญญาจ้างนี้ เกิดจากการสิ้นสุดระยะเวลาการทำงานตามที่ตกลงไว้ในสัญญาจึงไม่เข้าข่ายต้องแจ้งการยกเลิกสัญญาจ้างก่อนล่วงหน้าเป็นเวลาหนึ่งเดือน หรือจ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้างหรือให้วันหยุดที่เหลือตามกฎหมาย

อย่างไรก็ดี กฎหมายชิลีกำหนดให้การต่อสัญญาประเภทนี้กระทำได้เพียงหนึ่งครั้งเท่านั้น หากจะต่อสัญญาอีกเป็นครั้งที่สอง ต้องทำสัญญาจ้างงานในลักษณะสัญญาไม่มีกำหนดเวลา (Indefinite contract)

(๒) ประเภทไม่มีกำหนดเวลา (Indefinite contract) สัญญาประเภทนี้ไม่ระบุวันที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง การสิ้นสุดการจ้างงานจะเป็นไปตามเหตุผลความจำเป็นของบริษัท ซึ่งนายจ้างต้องชำระเงินชดเชยการเลิกจ้าง หากลูกจ้างรายนั้น ทำงานในบริษัทมาแล้วเป็นเวลาอย่างน้อย ๑ ปี

(๓) ประเภทรายชิ้นงาน (Piecework contract) สัญญาประเภทนี้ใช้สำหรับการจ้างงานเฉพาะชิ้นงาน ซึ่งทราบกำหนดเวลาการทำงานและระยะเวลาของสัญญาที่ชัดเจน

(๔) ประเภทบริการวิชาชีพเฉพาะด้าน (Professional services contract) สัญญาประเภทนี้อยู่ภายใต้กฎหมายแพ่งหรือกฎหมายพาณิชย์แล้วแต่กรณี เนื่องจากไม่เป็นไปตามหลักการด้านแรงงานสัมพันธ์

๓. การประกันสังคม นายจ้างมีความรับผิดชอบในการให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกของระบบประกันสังคม ได้แก่

๓.๑ กองทุนบำนาญ ลูกจ้างทุกรายต้องเข้าเป็นสมาชิกกองทุน Administradora de Fondos de Pensiones - AFP โดยนายจ้างจะหักเงินค่าจ้างเพื่อไปจ่ายสมทบกองทุนดังกล่าว ลูกจ้างมีสิทธิเลือกว่าจะเข้าเป็นสมาชิกกองทุน AFP ไต จากนั้น กองทุน AFP ที่ลูกจ้างเลือกจะแจ้งจำนวนเงินที่ลูกจ้างรายนั้นต้องชำระเงินสมทบกองทุนให้นายจ้างเป็นผู้ดำเนินการ โดยปกติแล้วเงินที่จ่ายสมทบกองทุน มีสัดส่วนเป็นร้อยละ ๑๒.๓ ของเงินเดือนเต็มจำนวน

อย่างไรก็ดี แรงงานต่างชาติอาจได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระเงินเข้ากองทุนบำนาญ ตามเงื่อนไขต่อไปนี้

- หากบริษัทลงนามสัญญาจ้างงานกับแรงงานชาวต่างชาติด้านเทคนิค หรือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

- หากลูกจ้างชาวต่างชาติมีกองทุนบำนาญในต่างประเทศอยู่แล้ว

- สัญญาจ้างงานระบุข้อความที่แสดงว่าเป็นส่วนหนึ่งของโครงการบำนาญในต่างประเทศ

ทั้งนี้ หากแรงงานชาวต่างชาติไม่ชำระเงินสมทบกองทุนบำนาญในชิลี ก็จะไม่สามารถรับสิทธิประโยชน์จากระบบบำนาญในชิลีได้ เว้นแต่กรณีอุบัติเหตุหรือป่วยจากการทำงาน ซึ่งนายจ้างจะเป็นฝ่ายชำระค่ารักษาพยาบาลในกรณีดังกล่าว

อนึ่ง ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนกรกฎาคม ๒๕๕๔ นายจ้างต้องรับภาระการจ่ายเบี้ยประกันสำหรับ Disability and survival ของลูกจ้างภายใต้ AFP ซึ่งเท่ากับร้อยละ ๑.๔๙ ของเงินเดือนด้วย

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้คือ กฎหมายเลขที่ ๓๕๐๐ ค.ศ. ๑๙๘๐ เรื่อง Establece Nuevo Sistema de Pensiones

๓.๒ การประกันสุขภาพ ลูกจ้างจะถูกหักร้อยละ ๗ ของเงินเดือนเต็มจำนวนเป็นอย่างน้อย ซึ่งลูกจ้างอาจยอมตกลงให้หักเกินกว่านั้นได้ เพื่อให้ นายจ้างชำระเข้ากองทุน Fondo Nacional de

Salud - FONASA (รัฐบาล) หรือชำระกับสถาบัน Institución de Salud Previsional - ISAPRE (เอกชน) ตามแต่ความต้องการของลูกค้าจ้าง

กฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ กฎหมายเลขที่ ๑๘๙๓๓ ค.ศ. ๒๐๐๖ เรื่อง Crea la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, Dicta Normas para el Otorgamiento de Presataciones poer ISAPRE y Deroga el Decreto con Fuerza de Ley No. 3, de Salud, de 1981

๓.๓ การประกันการตงงาน เบี้ยประกันต่อเดือนเท่ากับร้อยละ ๒.๔ - ๓.๐ ของเงินเดือน  
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ กฎหมายเลขที่ ๑๙๗๒๘ ค.ศ. ๒๐๐๙ เรื่อง Establece un Seguro de Desempleo

๓.๔ การประกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยระหว่างการทำงาน (Mutual) เบี้ยประกันต่อเดือนเท่ากับร้อยละ ๐.๙๕ ของเงินเดือน กฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ กฎหมายเลขที่ ๑๖๗๔๔ ค.ศ. ๑๙๖๘ เรื่อง Establece Normas sobre Antecedentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

๔. การจ้างแรงงานชาวต่างชาติ กฎหมายชิลีกำหนดจำนวนแรงงานชาวชิลีและชาวต่างชาติที่นายจ้างแต่ละรายจะว่าจ้างได้ โดยบริษัทซึ่งมีพนักงานเกิน ๒๕ คน (รวมทุกสาขา สำนักงานย่อย (หากมี)) กฎหมายกำหนดให้อย่างน้อยร้อยละ ๘๕ ของลูกจ้างต้องเป็นชาวชิลี แต่บริษัทที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า ๒๕ คน ได้รับการยกเว้นจากระเบียบดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ระเบียบดังกล่าวมีข้อยกเว้นในกรณีดังต่อไปนี้

๔.๑ บุคลากรชำนาญการด้านเทคนิคที่ขาดแคลนในชิลี

๔.๒ แรงงานชาวต่างชาติจะถือเป็นชาวชิลี หากแต่งงานกับชาวชิลี

๔.๓ แรงงานชาวต่างชาติจะถือเป็นชาวชิลี เมื่อพำนักในประเทศเกิน ๕ ปี โดยไม่นับรวมช่วงเวลาที่ไม่มีอยู่ในประเทศ

ทั้งนี้ ชาวต่างชาติที่ต้องการทำงานในชิลีต้องได้รับการอนุญาตให้พำนักในชิลี และการอนุญาตให้ทำงานในชิลี อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

#### **ข้อกำหนดสำหรับการทำงานของแรงงานต่างชาติในชิลี**

(๑) บริษัท หรือสถาบัน หรือบุคคล ซึ่งเป็นนายจ้างต้องมีที่อยู่ตามกฎหมายในชิลี

(๒) สัญญาจ้างต้องลงนามต่อหน้า Notary Public โดยฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง หรือผู้แทนลูกจ้าง

(๓) หากเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องมีเอกสารการศึกษาซึ่งได้รับการรับรองจากประเทศของตนด้วย

(๔) การทำงานของแรงงานชาวต่างชาติต้องไม่เป็นภัยต่อความมั่นคงของชิลี

(๕) การจ้างงานและสัญญาจ้างงานต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบแรงงานที่เกี่ยวข้องของชิลีรวมถึงระเบียบเกี่ยวกับการตรวจลงตราเพื่อขอทำงานของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของชิลี

(๕) การสิ้นสุดการจ้างงาน กฎหมายแรงงานชิลีระบุเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาการจ้างงานซึ่งไม่ได้เกิดจากการกระทำของนายจ้างว่าอาจเกิดขึ้นได้จากสาเหตุ ดังต่อไปนี้

- การยินยอมของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

- การลาออกของลูกจ้าง (โดยแจ้งล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน)

- เมื่อลูกจ้างเสียชีวิต

- เมื่อสิ้นสุดสัญญาหรือสิ้นสุดบริการตามที่ได้ตกลงกันไว้
- เหตุที่ไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้า
- เหตุสุดวิสัย (Force Majeure)

(๖) การปลดลูกจ้างออกจากงาน กฎหมายแรงงานของชิลีห้ามมิให้นายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงานโดยไม่มีเหตุอันควร อย่างไรก็ตามนายจ้างสามารถไล่ลูกจ้างออกโดยไม่จ่ายเงินชดเชย ด้วยเหตุผลต่าง ๆ ดังนี้

- ประพฤติตนไม่ซื่อสัตย์ กระทำการรุนแรง และล่วงละเมิดทางเพศ
- กระทำการใดที่เกินขอบเขตหรือข้อห้ามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง
- ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันควรเป็นเวลาสองวันติดกัน หรืออย่างน้อยวันจันทร์สองวัน

ในรอบหนึ่งเดือน หรือขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้าทำให้มีผลกระทบต่อให้บริการหรือการผลิตอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- ละทิ้งงานระหว่างเวลาทำงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า และไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง หรือผู้แทนของนายจ้าง และการปฏิเสธการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบไว้ในสัญญาจ้าง

- ประมาทเลินเล่อจนส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและการปฏิบัติหน้าที่ของสถานทำงานและความปลอดภัยของพนักงาน

- จงใจทำลายอุปกรณ์การทำงาน
- ละเมิดข้อตกลงในสัญญาจ้างอย่างร้ายแรง

การปลดลูกจ้างออก นายจ้างจะต้องแจ้งลูกจ้างล่วงหน้าอย่างน้อย ๓๐ วันเป็นลายลักษณ์อักษร และส่งถึงตัวลูกจ้างโดยให้ระบุเหตุผลของการเลิกจ้าง รวมทั้งให้ส่งสำเนาหนังสือเลิกจ้างให้หน่วยงานตรวจสอบการจ้างงาน (Labour Inspectorate) หากนายจ้างไม่ได้แจ้งล่วงหน้าเป็นเวลาตามเวลาที่กำหนด การบอกเลิกจ้างดังกล่าวถือเป็นโมฆะ อนึ่ง หากนายจ้างยินยอมจ่ายเงินชดเชยเท่ากับรายได้ของลูกจ้างเดือนสุดท้ายก็ไม่จำเป็นต้องแจ้งล่วงหน้าเป็นเวลา ๓๐ วัน

อย่างไรก็ดี กฎหมาย แรงงานชิลีมีข้อจำกัดในการสิ้นสุดสัญญาจ้างลูกจ้างซึ่งตั้งครรภ์ และลูกจ้างซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าสหภาพแรงงาน โดยสตรีตั้งครรภ์จะได้รับสิทธิประโยชน์ความคุ้มครองตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ จนถึง ๑ ปี ภายหลังจากหยุดงานหลังคลอด หรือภายหลังจากบุตรมีอายุ ๑ ปี ๓ เดือน โดยประมาณ ส่วนหัวหน้าสหภาพแรงงานก็ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเช่นกันตลอดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง รวมถึงภายหลังสิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่งอีก ๖ เดือน

(๗) เงินชดเชยการเลิกจ้าง ตามกฎหมายชิลีเงินชดเชยการเลิกจ้างขึ้นอยู่กับประเภทของสัญญาจ้างและจำนวนปีที่ทำงาน การจ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้างประกอบด้วยการดำเนินการดังต่อไปนี้

- การแจ้งการสิ้นสุดสัญญาจ้างล่วงหน้าหนึ่งเดือนเป็นอย่างน้อย
- ค่าจ้างคำนวณเป็นรายวันจำนวน ๓๐ วัน (เต็มจำนวนโดยไม่หักเงินค่าประกันสังคม)

คูณจำนวนปีที่ทำงานแต่ไม่เกิน ๓๓๐ วัน (หรือเท่ากับเงินเดือน ๑๑ เดือน)

- ให้ลูกจ้างใช้วันหยุดที่ยังเหลือตามกฎหมาย

บทความที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
เรื่อง “กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น”

กฎหมายมาตรฐานแรงงานกำหนดระเบียบไว้อย่างเคร่งครัดสำหรับชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่น รวมทั้งกำหนดข้อบังคับที่ผู้จ้างงานต้องปฏิบัติตามเอาไว้ดังต่อไปนี้

(๑) ห้ามเลือกปฏิบัติโดยยกประเด็นสัญชาติขึ้นมาเป็นเหตุผล ผู้จ้างต้องไม่กระทำการใด ๆ เชิงเลือกปฏิบัติความเกี่ยวข้องกับค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ โดยยกประเด็นสัญชาติ ความเชื่อทางลัทธิศาสนา หรือฐานะทางสังคมของคนทำงาน ขึ้นมาเป็นข้ออ้างเหตุผล

(๒) ระบุเงื่อนไขการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อมีการทำสัญญาจ้างงาน ผู้จ้างต้องระบุค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ ให้คนทำงานรับรู้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะประเด็นค่าจ้างและ ชั่วโมงทำงานและข้อที่กำหนดโดยคำสั่งอื่น ๆ ต้องชี้แจงรายละเอียดเป็นรายการลักษณะอักษรอย่างชัดเจน มอบให้คนทำงานถือไว้ด้วย

(๓) ห้ามการบังคับใช้แรงงานซัพพลายเออร์ ผู้จ้างจะต้องไม่บังคับให้คนงานทำงานที่ขัดต่อความคิดของเขาผู้นั้น โดยใช้ความรุนแรงหรือข่มขู่ ฯลฯ และไม่ประกอบกิจการในฐานะตัวกลางเข้าไปแทรกแซงงานของผู้อื่นทำให้ได้รับผลประโยชน์ ยกเว้นกรณีที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย

(๔) ห้ามทำสัญญาจ้างโดยกำหนดค่าผิดสัญญา ค่าชดเชยความเสียหายไว้ล่วงหน้า หากทำงานไม่ครบสัญญา ห้ามทำสัญญาที่มีการกำหนดค่าผิดสัญญา ค่าชดเชยความเสียหายไว้ล่วงหน้า กรณีที่ฝ่ายคนทำงานทำงานไม่ครบสัญญา เช่น ออกจากงานก่อนที่สัญญาจ้างจะครบกำหนด ฯลฯ

(๕) ข้อจำกัดการเลิกจ้างคนทำงานที่อยู่ระหว่างรักษาตัวหลังประสบภัยระหว่างการทำงาน ตามหลักการห้ามเลิกจ้างคนทำงานในระหว่างที่หยุดงานเพื่อ รักษาตัวหลังได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บไข้ได้ป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานและ ๓๐ วันหลังจากนั้น

(๖) แจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้า เมื่อมีเหตุต้องเลิกจ้างคนงาน ตามหลักการต้องแจ้งให้เขาผู้นั้นทราบล่วงหน้าอย่างน้อย ๓๐ วัน กรณีที่ไม่แจ้งล่วงหน้า ๓๐ วันจะต้องจ่ายเงินค่าจ้างอัตราเฉลี่ยเป็นจำนวน ๓๐ วันขึ้นไป (เงินช่วยเหลือกรณีแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้า) ทั้งนี้ไม่รวมกรณีที่ผู้จ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปเพราะประสบภัยพิบัติ ทางธรรมชาติหรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ และกรณีที่เลิกจ้างด้วยเหตุผลทางด้านคนทำงานซึ่งจำเป็นต้องได้รับการอนุมัติ ยกเว้นการแจ้งเลิกจ้างล่วงหน้าจากผู้อำนวยการสำนักงานควบคุมมาตรฐานแรงงาน

(๗) การจ่ายค่าจ้าง ผู้จ้างต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเต็มจำนวนให้คนทำงานโดยตรง ในวันที่กำหนดทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้งขึ้นไป แต่การหักเงินภาษี เงินประกันการจ้างงาน เงินประกันสุขภาพ ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพแรงงานตามข้อตกลงระหว่างผู้จ้างกับแรงงานนั้น เป็นข้อแม้ประเด็นต่างหาก

\* ที่มา : กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น, สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑, ศักขารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ <http://www.bangkokstudy.net/keao-kab-yee-pun/post-150.html>.

(๘) ค่าจ้างต่ำสุด ผู้จ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ให้แก่คนงานในจำนวนเกินกว่าค่าจ้างขั้นต่ำสุด โดยแต่ละจังหวัดเป็นผู้กำหนดค่าจ้างต่ำสุดแยกตามภูมิภาคและค่าจ้างขั้นต่ำสุดแยกตามประเภทอุตสาหกรรม

(๙) เวลาทำงาน วันหยุด ผู้จ้างต้องไม่ให้คนงานทำงานเกินวันละ ๘ ชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมง (๔๔ ชั่วโมงสำหรับสถานประกอบการที่มีขนาดและชนิดของงานบางประเภท) ผู้จ้างต้องให้คนงานมีวันหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ วัน หรือ ๔ วันขึ้นไป ต่อ ๔ สัปดาห์

(๑๐) การจ่ายเพิ่มพิเศษสำหรับการทำงานล่วงเวลา การทำงานวันหยุดและทำงานรอบดึก กรณีที่ผู้จ้างให้คนงานทำงานเกินเวลาทำงานที่กฎหมายกำหนดไว้ (วันละ ๘ ชั่วโมง และสัปดาห์ ๔๐ ชั่วโมง ในหลักการ) หรือให้คนงานทำงานในวันหยุดที่กฎหมายกำหนดไว้ (สัปดาห์ละ ๑ วัน หรือ ๔ วันต่อ ๔ สัปดาห์) จะต้องดำเนินการตามข้อบังคับที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

นอกจากนั้น ยังต้องจ่ายเงินเพิ่มพิเศษในอัตรา ๒๕% ขึ้นไปของจำนวนเงินที่ได้จากการคูณจำนวนชั่วโมงที่ทำพิเศษกับค่าจ้างต่อ ชั่วโมงหรือต่อวันทำงานตามปกติ ให้แก่ผู้ที่ทำงานเกินจำนวนชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนด และ ๓๕% ขึ้นไปสำหรับการทำงานในวันหยุดที่กฎหมายกำหนดไว้

สำหรับคนงานที่ทำงานรอบดึก (๒๒.๐๐ - ๕.๐๐ น.) ต้องจ่ายเงินเพิ่มพิเศษในอัตรา ๒๕% ขึ้นไปของจำนวนเงินที่ได้จากการคูณจำนวนชั่วโมงที่ทำพิเศษค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อวันทำงานตามปกติ

(๑๑) วันหยุดที่ได้รับค่าจ้างในรอบปี ผู้จ้างต้องให้คนงานที่ทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา ๖ เดือน, มาทำงานเกิน ๘๐% ของวันทำงานทั้งหมด มีวันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง มีสิทธิหยุดงานในรอบปีหนึ่ง ๆ โดยได้รับค่าจ้าง (จำนวนวันที่ให้หยุด ต่างกันตามจำนวนปีที่คนงานผู้นั้นทำมาอย่างต่อเนื่อง สำหรับปีทำงานปีแรกให้หยุดได้ ๑๐ วัน)

(๑๒) การคืนเงินและสิ่งของ เมื่อคนงานเสียชีวิตหรือออกจากงาน และผู้จ้างได้รับคำร้องจากผู้มีสิทธิ ผู้จ้างจะต้องจ่ายเงินค่าจ้างและคืนสิ่งของที่อยู่ในสิทธิครอบครองของคนทำงานผู้นั้น ภายใน ๗ วัน (เจ้าของกิจการไม่อาจเก็บหนังสือเดินทาง และบัตรประจำตัวต่างตัวของคนงานเอาไว้)

(๑๓) สุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ผู้ประกอบการต้องจัดการให้คนงานได้รับการศึกษาด้านความปลอดภัยและอนามัย (ศึกษาอบรมเมื่อเริ่มจ้าง ฯลฯ) พร้อมทั้งจัดเตรียมสถานตรวจรักษาสุขภาพอนามัย เพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพของคนงานรวมทั้งดำเนินมาตรการป้องกันภัยอันตราย อันจะเกิดแก่ร่างกายและสุขภาพของคนงานด้วย

# ภาคผนวก

- : พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
- : หนังสือสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๓/๒๖๑๐๐  
ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑  
เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
กราบเรียน ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ  
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)
- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)
- : บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของ  
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)
- : สรุปการรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงาน/ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง  
/ภาคเอกชน/ภาคประชาชน
- : แผนการจัดทำกฎหมายลำดับรองและกรอบระยะเวลา  
สำหรับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(มาตรการป้องกันการกำหนดราคาโอนระหว่างบริษัทหรือ  
ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน (Transfer Pricing))

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑



(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 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

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง”<sup>๒</sup> หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และ  
หมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทน  
นิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่อ  
อย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงาน  
ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่ง  
การงานที่ทำนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วน  
ของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะ  
ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่  
ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของ  
ผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือ  
เป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า  
นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตาม  
ประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น  
ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทน  
ในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์  
รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของ  
วันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้  
ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลา  
การทำงานปกติ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตาม  
พระราชบัญญัตินี้

<sup>๒</sup> มาตรา ๕ นิยามคำว่า “นายจ้าง” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)

“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ”<sup>๓</sup> หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน”<sup>๔</sup> (ยกเลิก)

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุการณ์พิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน\* รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน ก้ออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน จะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

<sup>๓</sup> มาตรา ๕ นิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๔</sup> มาตรา ๕ นิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๗ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๘ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงาน\* แจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี<sup>๕</sup>

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ตั้งกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

มาตรา ๑๐<sup>๖</sup> ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๑<sup>๗</sup> หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

<sup>๕</sup> มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๖</sup> มาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๗</sup> มาตรา ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในคำภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๑/๑<sup>๕</sup> ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิไล่เบี่ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

มาตรา ๑๓ ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน ทรัพย์สินหรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติตามลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัติที่กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา ๑๔/๑<sup>๖</sup> สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติตามลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

<sup>๕</sup> มาตรา ๑๑/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๖</sup> มาตรา ๑๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๖<sup>๑๐</sup> ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

มาตรา ๑๗<sup>๑๑</sup> สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าที่ตามมาตรา<sup>๑๒</sup>นี้ไม่ใช่บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติ<sup>๑๓</sup>นี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๘<sup>๑๒</sup> ในกรณีที่พระราชบัญญัติ<sup>๑๓</sup>นี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติ<sup>๑๓</sup>นี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

มาตรา ๒๐ การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัติ<sup>๑๓</sup>นี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่พระราชบัญญัติ<sup>๑๓</sup>นี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

<sup>๑๐</sup> มาตรา ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๑๑</sup> มาตรา ๑๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๑๒</sup> มาตรา ๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๒๒ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้

#### หมวด ๒

#### การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา ๒๓<sup>๓</sup> ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือน้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

<sup>๓</sup> มาตรา ๒๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

มาตรา ๒๖ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๗ ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าสี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่ มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา ๒๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป



ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา ๓๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง

มาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา

มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา ๓๖ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ หุ่น ลาก หรือเข็น  
ของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

## หมวด ๓

การใช้แรงงานหญิง

มาตรา ๓๘<sup>๑๔</sup> ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด

ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่อง  
ในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็น  
อันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙<sup>๑๕</sup> ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด

ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาม หาบ หุ่น ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙/๑<sup>๑๖</sup> ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่าง  
เวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งาน  
ธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้  
เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน  
เป็นคราว ๆ ไป

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา ๒๔.๐๐  
นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อ  
สุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี

<sup>๑๔</sup> มาตรา ๓๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๑๕</sup> มาตรา ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๑๖</sup> มาตรา ๓๙/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน  
วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิได้รับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา ๔๓ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

#### หมวด ๔

#### การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา ๔๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างปฏิบัติตามนี้

(๑) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(๒) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(๓) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๔๖ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

มาตรา ๔๗ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา ๔๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา ๔๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (๒) งานปี้มโลหะ
- (๓) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๔) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๕) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๖) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๗) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๘) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (๙) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ไม้ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (๑๐) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (๑๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- (๑๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (๑๓) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๐<sup>๑๗</sup> ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) โรงฆ่าสัตว์
- (๒) สถานที่เล่นการพนัน
- (๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
- (๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๑<sup>๑๘</sup> ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

<sup>๑๗</sup> มาตรา ๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๑๘</sup> มาตรา ๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวด การจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และ ห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่ง เป็นเด็กตามกำหนดเวลา

มาตรา ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน ของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐาน ที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอด ระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสัปดาห์

#### หมวด ๕

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา ๕๓ ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง เท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา ๕๔ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา ในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา ๕๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา ในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะ จ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๕๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับ วันหยุด ดังต่อไปนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตาม ผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) วันหยุดตามประเพณี

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา ๕๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา ๓๒ เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาด้วย

มาตรา ๕๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา ๓๕ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

มาตรา ๖๐ เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒ ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

มาตรา ๖๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ หรือมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๔ ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงาน น้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ เสมือนว่า นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

มาตรา ๖๕<sup>๑๔</sup> ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงิน เท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้ บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

(๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้า ให้แก่ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวก แก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือ สภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๖๖ ลูกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๑) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตาม มาตรา ๖๒ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๖๗<sup>๑๕</sup> ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้าง จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อน ประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้น เป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อน ประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

มาตรา ๖๘ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน

<sup>๑๔</sup> มาตรา ๖๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๑๕</sup> มาตรา ๖๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

หมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวัน โดยเฉลี่ย

มาตรา ๖๙ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้าง กำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลา เป็นวันทำงาน

มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา ในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็น ระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อย กว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่ง ไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน วันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่ เลิกจ้าง

มาตรา ๗๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจาก ท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) สำหรับการเดินทางนั้น

มาตรา ๗๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจาก ท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาใน วันหยุดตามมาตรา ๖๓ ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา ๕๖ (๑) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๗๓ ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา ๗๑ และ มาตรา ๗๒

มาตรา ๗๔ ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ ก็ให้ เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว



มาตรา ๗๕<sup>๒๐</sup> ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งมีสาเหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

มาตรา ๗๖ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้

(๒) ชำระค่าบำรุงสภาพแรงงานตามข้อบังคับของสภาพแรงงาน

(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(๔) เป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือชดเชยค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง 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

<sup>๒๐</sup> มาตรา ๗๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๗๙<sup>๒๒</sup> 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 และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๘๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๘๐ กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มี

เหตุอันสมควร

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

<sup>๒๒</sup> มาตรา ๗๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๘๒<sup>๒๓</sup> การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๗๙ จะต้องมีการประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือคราวใดถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันทีนัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

มาตรา ๘๓ ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๘๔<sup>๒๔</sup> ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้ ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา ๘๔/๑<sup>๒๕</sup> ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม หรือกฎหมาย

วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้นำความในมาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

<sup>๒๓</sup> มาตรา ๘๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๒๔</sup> มาตรา ๘๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๒๕</sup> มาตรา ๘๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๘๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้คณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อ ประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(๒) ให้หน่วยงานหรือบุคคลใดให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใด ๆ ที่อาจมีผล กระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจได้

(๓) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการเพื่อ ศึกษา สำรวจ วิจัย ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณา ตามมาตรา ๗๙ ในการนี้ ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา ๘๖ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๘๕ ให้กรรมการค่าจ้าง อนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือ มอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่ รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้าง ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า และบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลัดกันมวบรวมของประเทศ และสภาพทาง เศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขา อาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือ บางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณา กำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่ กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา ๘๘<sup>๒๗</sup> เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ใน  
มาตรา ๘๗ แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตาม  
มาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๘๙<sup>๒๘</sup> ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน  
ฝีมือตามมาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๙๐<sup>๒๙</sup> เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตาม  
มาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ  
หรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตาม  
มาตรฐานฝีมือแก่นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ และให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผย  
เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

มาตรา ๙๑<sup>๓๐</sup> ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในกระทรวงแรงงานมีอำนาจ  
หน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการ  
ค่าจ้าง
- (๒) จัดทำแผนงานโครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๓) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๔) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงาน  
ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่น และ  
ข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศและเป็นข้อมูล  
ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (๕) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริม  
อื่นต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้
- (๖) ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และการ  
ปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง
- (๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการมอบหมาย

หมวด ๗

สวัสดิการ

<sup>๒๗</sup> มาตรา ๘๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๒๘</sup> มาตรา ๘๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๒๙</sup> มาตรา ๙๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๓๐</sup> มาตรา ๙๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๔๒ ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน\* เป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นเลขานุการ

มาตรา ๔๓<sup>๓๑</sup> คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน

(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

(๓) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท

(๔) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๔๔<sup>๓๒</sup>ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๔๕ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใดหรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

มาตรา ๔๖ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๗ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

<sup>๓๑</sup> มาตรา ๔๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๓๒</sup> มาตรา ๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการ  
สำหรับลูกจ้าง

(๓) ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

(๔) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง

ต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา ๔๘ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการใน  
สถานประกอบการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ  
กิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา ๔๙ ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตาม  
มาตรา ๔๕ หรือตามที่มิขัดตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่  
ทำงานของลูกจ้าง

หมวด ๘

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน<sup>๓๓</sup>

มาตรา ๑๐๐<sup>๓๔</sup> (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๑<sup>๓๕</sup> (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๒<sup>๓๖</sup> (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๓<sup>๓๗</sup> (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๔<sup>๓๘</sup> (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๕<sup>๓๙</sup> (ยกเลิก)

<sup>๓๓</sup> หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาตรา ๑๐๐ ถึง  
มาตรา ๑๐๗ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

<sup>๓๔</sup> มาตรา ๑๐๐ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

<sup>๓๕</sup> มาตรา ๑๐๑ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

<sup>๓๖</sup> มาตรา ๑๐๒ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

<sup>๓๗</sup> มาตรา ๑๐๓ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

<sup>๓๘</sup> มาตรา ๑๐๔ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

<sup>๓๙</sup> มาตรา ๑๐๕ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๑๐๖<sup>๕๐</sup> (ยกเลิก)

มาตรา ๑๐๗<sup>๕๑</sup> (ยกเลิก)

หมวด ๙  
การควบคุม

มาตรา ๑๐๘<sup>๕๒</sup> ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

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

วันหยุด

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

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าถึงได้โดยสะดวก

มาตรา ๑๐๙ การร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๐๘ (๗) อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

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

<sup>๕๐</sup> มาตรา ๑๐๖ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

<sup>๕๑</sup> มาตรา ๑๐๗ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

<sup>๕๒</sup> มาตรา ๑๐๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐



มาตรา ๑๑๐<sup>๓</sup> การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างประกาศใช้ ตามมาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้น และให้นำมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง และวรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

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) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(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

<sup>๓</sup> มาตรา ๑๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

รายการในเอกสารตามวรรคหนึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกเป็นหลายฉบับก็ได้ ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่นให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕ ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย และให้นายจ้างเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องตามหมวด ๑๒ แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

มาตรา ๑๑๕/๑<sup>๕๕</sup> เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ ให้นำพนักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

#### หมวด ๑๐

#### การพักงาน

มาตรา ๑๑๖ ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลง

<sup>๕๕</sup> มาตรา ๑๑๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา ๑๑๗ เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา ๑๑๖ เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา ๑๑๗ พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

#### 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 ๑๑๗ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา ๑๑๘/๑<sup>๕๕</sup> การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและมีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๑๙<sup>๕๖</sup> นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

มาตรา ๑๒๐<sup>๕๗</sup> ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

<sup>๕๕</sup> มาตรา ๑๑๘/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

<sup>๕๖</sup> มาตรา ๑๑๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๕๗</sup> มาตรา ๑๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

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

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

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

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

## หมวด ๑๒

## การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

มาตรา ๑๒๓ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงิน อย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการ ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงาน อยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้าง ถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงาน สอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาดังวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจ แรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่ง อย่างไม่ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้าง จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดี กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง<sup>๔๔</sup>

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่ง ถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่ง ถึงแก่ความตายร้องขอ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงาน ของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้าง และลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มารับเงิน ดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้น เพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร ในกรณี ถ้ามีดอกเบียหรือดอกผลใด เกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงิน ให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความ ตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

<sup>๔๔</sup> มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

มาตรา ๑๒๔/๑<sup>๔๔</sup> ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๕ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้านายจ้างลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้อำนาจตาม มาตรา ๑๓๔ ได้ แล้วแต่กรณี<sup>๔๕</sup>

#### หมวด ๑๓

#### กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๖ ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๗ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ประกอบด้วย

(๑) เงินสะสมและเงินสมทบ

(๒) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๓ และมาตรา ๑๓๖

(๓) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๓๑

(๔) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้

(๖) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(๗) เงินรายได้อื่น

<sup>๔๔</sup> มาตรา ๑๒๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๔๕</sup> มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๘) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดให้มีบัญชีประกอบด้วย

(๑) บัญชีเงินของสมาชิกซึ่งแสดงรายการเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของเงินดังกล่าวของบรรดาสมาชิกแต่ละคน

(๒) บัญชีเงินกองทุนกลางซึ่งแสดงรายการเงินอื่นนอกจาก (๑)

มาตรา ๑๒๘ การส่งเงินค่าปรับตามมาตรา ๑๒๗ (๔) เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และกำหนดเวลาส่งเงินดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๒๙ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเงิน และทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๗ เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

ให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน\* เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขาธิการ

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๒) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๔) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(๕) จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุนต่อปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ และมาตรา ๘๔ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๑๓๐ ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคน เมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจออกระเบียบเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีได้อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัตินี้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความยินยอมของนายจ้าง และให้นายจ้างมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เสมือนเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและรายละเอียดอื่น ๆ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการดังกล่าวแล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการดังกล่าว

การยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง ให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

ให้ถือว่าผู้ซึ่งยื่นแบบรายการ หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้ปฏิบัติตามความในวรรคห้า วรรคหก และวรรคเจ็ดของมาตรานี้แล้ว

มาตรา ๑๓๑ นับแต่วันที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้าง ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบโดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสี่ ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ทั้งนี้ ห้ามมิให้นายจ้างอ้างเหตุที่ไม่ได้หักค่าจ้าง หรือหักไปแล้วแต่ไม่ครบจำนวนเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบที่ตนต้องนำส่งเงินดังกล่าว

การนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๒ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลา ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินที่ค้างจ่ายมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น

ในการมีคำเตือนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจทราบจำนวนค่าจ้างได้แน่ชัด ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องนำส่งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา ๑๓๓ ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไว้โดยทำเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดมอบไว้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่บุตร สามี ภรรยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละส่วนเท่า ๆ กัน

ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคสอง ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๔ การจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีอื่นนอกจากกรณีตามมาตรา ๑๓๓ ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย โดยพิจารณาจากจำนวนเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างส่วนที่มีใช้เงินที่จะต้องนำไปจ่ายตามมาตรา ๑๓๓

มาตรา ๑๓๕<sup>๕๐</sup> ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบียดคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่

สิทธิไล่เบียดตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๖ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่นำส่งเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มหรือนำส่งไม่ครบจำนวน หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕

การมีคำสั่งให้ยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้อต่อเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายนำเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ต้อง

<sup>๕๐</sup> มาตรา ๑๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

จ่ายตามมาตรา ๑๓๕ มาจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นได้รับคำเตือนนั้นและไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดทรัพย์สิน ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด อายัด และขายทอดตลาด และจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายตามมาตรา ๑๓๕ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่ผู้นั้นโดยเร็ว โดยให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งให้ทราบเพื่อขอรับเงินที่เหลือคืน โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ถ้าไม่มาขอรับคืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา ๑๓๗ สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

มาตรา ๑๓๘ ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเสนอสมุดและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

สมุดและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าว ให้รัฐมนตรีเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

#### หมวด ๑๔

##### พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา ๑๓๙ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๔๐ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๑) ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และให้นายจ้าง

หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจ  
แรงงาน

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๑๔๑<sup>๕๖</sup> คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ให้อุทธรณ์  
ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี  
มอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่  
ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงาน  
ตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกัน  
ตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตาม  
มาตรา ๑๓๙ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่ง  
ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๔๒ ในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือ  
สถานที่ทำงานของลูกจ้าง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือ  
ผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็น หรือช่วยเหลือแก่พนักงาน  
ตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการ  
ตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามวรรคหนึ่ง

#### หมวด ๑๕

#### การส่งหนังสือ

มาตรา ๑๔๓ ในการส่งคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงาน  
ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือพนักงานตรวจแรงงาน  
จะนำไปส่งเองหรือให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลา  
ทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง หรือพบ  
นายจ้างแต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับ จะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่หรือทำงาน  
ในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่า เป็นของนายจ้างนั้นก็ได้ เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่า  
นายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

ถ้าการส่งตามวรรคหนึ่งไม่สามารถกระทำได้ ให้ส่งโดยปิดคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดี  
หรือพนักงานตรวจแรงงานในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

<sup>๕๖</sup> มาตรา ๑๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าว และเวลาได้ล่วงพ้นไปไม่น้อยกว่าสิบห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

## หมวด ๑๖

## บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๔๔<sup>๓</sup> นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๑)<sup>๔๔</sup> 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

(๒) มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ

(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<sup>๔๕</sup> ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๑๔๕ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๔๖<sup>๔๖</sup> 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

<sup>๓</sup> มาตรา ๑๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

<sup>๔๔</sup> มาตรา ๑๔๔ (๑) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

<sup>๔๕</sup> มาตรา ๑๔๔/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๔๖</sup> มาตรา ๑๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๗๗ มาตรา ๙๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔  
มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือ  
มาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๘<sup>๕๗</sup> นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี  
หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๘/๑<sup>๕๘</sup> นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตาม  
มาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับ  
เด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปด  
แสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคนหรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

มาตรา ๑๔๘/๒<sup>๕๙</sup> นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ หรือกฎกระทรวง  
ที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี  
ทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนด ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสน  
บาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือ  
จิตใจหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน  
หรือจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

มาตรา ๑๔๙ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๒ มาตรา ๕๕ มาตรา ๗๕ วรรคสอง  
มาตรา ๙๐ วรรคสอง มาตรา ๑๑๐ หรือมาตรา ๑๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๐<sup>๖๐</sup> ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือ  
วัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน  
คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเช่นว่านั้น  
มอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคม  
สงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกิน  
สองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

<sup>๕๗</sup> มาตรา ๑๔๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

<sup>๕๘</sup> มาตรา ๑๔๘/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

<sup>๕๙</sup> มาตรา ๑๔๘/๒ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

<sup>๖๐</sup> มาตรา ๑๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๕๑<sup>๖๑</sup> ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่ง คณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการเช่นว่านั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>๖๒</sup>

มาตรา ๑๕๒ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ห้าหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๓ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน หนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๔<sup>๖๓</sup> (ยกเลิก)

มาตรา ๑๕๕<sup>๖๔</sup> (ยกเลิก)

มาตรา ๑๕๕/๑<sup>๖๕</sup> นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และ สภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ และได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่น หรือไม่แจ้งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๕๖ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นแบบรายการหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๓๐ หรือยื่นแบบรายการ หรือแจ้งเป็น หนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา ๑๓๐ โดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๗ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของ นายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงตามที่ปกปิดไว้ของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้ เนื่องจากการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกิน สองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่ง

<sup>๖๑</sup> มาตรา ๑๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๖๒</sup> มาตรา ๑๕๑ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔)

พ.ศ. ๒๕๕๓

<sup>๖๓</sup> มาตรา ๑๕๔ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

<sup>๖๔</sup> มาตรา ๑๕๕ ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

<sup>๖๕</sup> มาตรา ๑๕๕/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

มาตรา ๑๕๘ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

มาตรา ๑๕๙ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา ๑๕๗ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้ เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

(๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับ ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

#### บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๖๐ มิให้นำมาตรา ๔๔ มาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีบริบูรณ์ ที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๖๑ ให้นายจ้างแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๖๒ ให้คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้จนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง



มาตรา ๑๖๓ การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตาม บพบัญญัติว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในหมวด ๑๓ จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราช กฤษฎีกา

มาตรา ๑๖๔ คำร้องที่ยังไม่ถึงที่สุดหรือคดีที่ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาล ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทยหรือประกาศกระทรวง แรงงาน\* ซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ จนกว่า คำร้องหรือคดีนั้น ๆ จะถึงที่สุด

มาตรา ๑๖๕ ผู้ใดมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินอื่นจากนายจ้างตามประกาศของ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงได้รับต่อไป

มาตรา ๑๖๖ บรรดาประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย  
นายกรัฐมนตรี



หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มิได้ระบุ ให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

\*พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕<sup>๖๖</sup>

มาตรา ๔๙<sup>๖๗</sup> ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้แก้ไขคำว่า “กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “กระทรวงแรงงาน” คำว่า “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน” คำว่า “ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “ปลัดกระทรวงแรงงาน” คำว่า “ผู้แทนกรมอนามัย” เป็น “ผู้แทนกรมควบคุมโรค” และคำว่า “ผู้แทนกรมโยธาธิการ” เป็น “ผู้แทนกรมโยธาธิการและผังเมือง”

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้บัญญัติให้จัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่โดยมีภารกิจใหม่ ซึ่งได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม นั้นแล้ว และเนื่องจากพระราชบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติให้ออนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ โดยให้มีการแก้ไขบทบัญญัติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่โอนไปด้วย ฉะนั้น เพื่ออนวัติให้เป็นไปตามหลักการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้สอดคล้องกับการโอนส่วนราชการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความชัดเจนในการใช้กฎหมายโดยไม่ต้องไปค้นหาในกฎหมายโอนอำนาจหน้าที่ว่าตามกฎหมายใดได้มีการโอนภารกิจของส่วนราชการหรือผู้รับผิดชอบตามกฎหมายนั้นไปเป็นของ

<sup>๖๖</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๙/ตอนที่ ๑๐๒ ก/หน้า ๖๖/๘ ตุลาคม ๒๕๔๕

<sup>๖๗</sup> มาตรา ๔๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

หน่วยงานใดหรือผู้ใดแล้ว โดยแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้มีการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการให้ตรงกับการโอนอำนาจหน้าที่ และเพิ่มผู้แทนส่วนราชการในคณะกรรมการให้ตรงตามภารกิจที่มีการตัดโอนจากส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ รวมทั้งตัดส่วนราชการเดิมที่มีการยุบเลิกแล้ว ซึ่งเป็นการแก้ไขให้ตรงตามพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑<sup>๖๔</sup>

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบกิจการ และกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑<sup>๖๕</sup>

มาตรา ๑๐ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามความในมาตรา ๗๙ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามมาตรา ๗๙ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากบทบัญญัติในหมวด ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งนี้

<sup>๖๔</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๓๙ ก/หน้า ๔/๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

<sup>๖๕</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๓๙ ก/หน้า ๑๘/๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑<sup>๗๐</sup>

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๔๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ บัญญัติให้โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของสำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง และโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของกองอาชีวอนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ไปเป็นของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข แต่เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ มิได้แก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๙ และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อให้สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓<sup>๗๑</sup>

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุมกำกับ ดูแล และบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐<sup>๗๒</sup>

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

<sup>๗๐</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๑๓๗ ก/หน้า ๒๒/๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๑

<sup>๗๑</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๘/ตอนที่ ๔ ก/หน้า ๑/๑๗ มกราคม ๒๕๕๔

<sup>๗๒</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนที่ ๑๐ ก/หน้า ๕๒/๒๔ มกราคม ๒๕๖๐

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานานมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะอัตราโทษในความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ดังนั้น เพื่อให้การป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรกำหนดอัตราโทษ สำหรับความผิดดังกล่าวให้สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๒๑/๒๕๖๐ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ<sup>๗๓</sup>

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบใดกำหนดให้ผู้ขอรับอนุมัติ อนุญาต หรือใบอนุญาต หรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจดทะเบียน หรือผู้แจ้ง ต้องใช้เอกสารที่ทางราชการออกให้แก่ ผู้ยื่นเพื่อประกอบการพิจารณาหรือดำเนินการ ให้เป็นหน้าที่ของผู้มีอำนาจอนุมัติ อนุญาต ออกใบอนุญาต จดทะเบียน รับจดทะเบียน หรือรับแจ้งนั้น ที่จะต้องดำเนินการให้หน่วยงานที่ออก เอกสารราชการเช่นนั้นส่งข้อมูลหรือสำเนาเอกสารดังกล่าวมาเพื่อประกอบการพิจารณาหรือ ดำเนินการ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจดังกล่าวประสงค์ได้สำเนาเอกสารนั้นจากผู้ขอรับอนุมัติ อนุญาต หรือ ใบอนุญาต หรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจดทะเบียน หรือผู้แจ้ง ให้ผู้มีอำนาจนั้นเป็นผู้จัดทำสำเนาเอกสาร ดังกล่าวเอง เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ ห้ามมิให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการทำสำเนาดังกล่าว จากผู้ขอรับอนุมัติ อนุญาต หรือใบอนุญาตหรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจดทะเบียน หรือผู้แจ้ง

ข้อ ๑๘ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐<sup>๗๔</sup>

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับ สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับ ลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริม การจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทดังกล่าว ซึ่งอาจมีลักษณะ การทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลด ภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว ปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกันและเหมาะสมยิ่งขึ้น และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการ เกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุเพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ

<sup>๗๓</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนที่ ๕๗ ง/หน้า ๔๙/๔ เมษายน ๒๕๖๐

<sup>๗๔</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔/ตอนที่ ๘๘ ก/หน้า ๗/๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐







หนังสือสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๓/๒๖๑๐๐

ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

กราบเรียน ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)



(๔๙)

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
 ปฏิบัติหน้าที่  
 สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ  
 เลขรับ 8713  
 วันที่ 28 ส.ค. 2561  
 เวลา 16-31 น.

ที่ นร ๐๕๐๗/๒๖๑๐๐

สำนักนายกรัฐมนตรี  
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

กราบเรียน ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติฯ และเอกสารประกอบในเรื่องนี้

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ ประชุมปรึกษาลงมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นเรื่องด่วน ดังที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงขอเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผล บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ และเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรา ๗๗ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาเพื่อขอได้โปรดนำเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาเป็นเรื่องด่วนต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

พลเอก

(ประยุทธ์ จันทร์โอชา)

นายกรัฐมนตรี

กลุ่มงานบริหารทั่วไป  
 รับที่ ๕๓๓/๒๖๑๐๐ วันที่ ๒๘/๘/๖๑  
 เวลา ๑๖.๓๐ น. ส่ง..... พรม.....  
 สำนักการประชุม

กลุ่มงานพระราชบัญญัติ  
 รับที่ ๒๖/๒๕๖๑  
 วันที่ ๒๘/๘/๖๑  
 เวลา ๑๖.๓๐ น.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๓๕๒ (ชัยโชค)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๕๘ (D/ส ส.ส.ท.๖๐๐๔)

www.cabinet.thaigov.go.th

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

บันทึกหลักการและเหตุผล  
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)  
พ.ศ. ....

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิคนัดร้อยละสิบห้าต่อปี ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือไม่จ่ายเงิน ในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการ หรือเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกรณีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอม จากลูกจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๓)

(๓) เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างกรณีบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า (เพิ่มมาตรา ๑๗/๑)

(๔) แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า สามวันทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๔)

(๕) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลา เพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑)

(๖) แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิง ในงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๓)

(๗) เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลา เพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร (เพิ่มมาตรา ๕๗/๑ และแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๙)

(๘) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเรื่องกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๐)

(๙) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยให้จ่าย ณ สถานที่จ่ายเงินและภายในกำหนดเวลา (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง)

(๑๐) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างโดยกำหนด ค่าชดเชยกรณีลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับ การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๘ (๕) และเพิ่มมาตรา ๑๑๘ (๖))

(๑๑) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการ การจ่ายค่าชดเชย พิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องและการมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งแก้ไขบทบัญญัติเกี่ยวกับการออกคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้สอดคล้องกับมาตราที่เพิ่มเติม (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๙๓ (๕) มาตรา ๑๒๐ และเพิ่มมาตรา ๑๒๐/๑)

(๑๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างระงับไปเมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด (เพิ่มมาตรา ๑๒๐/๒ และมาตรา ๑๒๕/๑ และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๒๔/๑)

(๑๓) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง และยกเลิกขั้นตอนในการให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งเตือนนายจ้างซึ่งไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑) และ (๒) มาตรา ๑๔๕ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และมาตรา ๑๕๕/๑)

#### เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการ เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้โดยให้ถือเป็นวันลา เพื่อคลอดบุตร เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบกิจการ ให้รวมทั้งการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

(๕๓)

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

.....  
.....  
.....

.....  
.....  
โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพ  
ของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย  
บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้  
เพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะทำให้  
ลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น  
และจะเป็นประโยชน์แก่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้อง  
กับเจตนารมณ์ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

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

พ.ศ. ....”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศ  
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑  
และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗/๑ หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๓ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ก่อนนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ”

มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๑๗/๑ ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับ นับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา นี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย”

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๓ ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง”

มาตรา ๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๕๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๕๗/๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ตามมาตรา ๓๔ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน”

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สัปดาห์”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นการชั่วคราว ด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบการกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา ๕๕ และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๐ (๑)”



มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐/๑”

มาตรา ๑๔ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

มาตรา ๑๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๖) ของมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“(๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

มาตรา ๑๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๐ นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งแห่งใด ไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใด และเมื่อใด

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากลูกจ้างคนใดเห็นว่ากรย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสอง หรือค่าชดเชยพิเศษตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด  
ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสาม ให้นายจ้าง ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือ”

มาตรา ๑๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๐/๑ และมาตรา ๑๒๐/๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๒๐/๑ เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาคำร้องตามมาตรา ๑๒๐ วรรคห้าแล้ว เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิ ได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

ในการพิจารณาและมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้ดำเนินการ ให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบภายใน สิบห้าวันนับแต่วันที่มิมีคำสั่ง

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้าง จะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดี ไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

การส่งคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้นำมาตรา ๑๔๓ มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

มาตรา ๑๒๐/๒ ในกรณีที่นายจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการ แรงงานต่อศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒๐/๑ วรรคสี่ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ ความต่อไปนี้เป็นแทน

“มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๑๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๕/๑ ของหมวด ๑๒ การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๒๕/๑ ในกรณีที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนด ตามมาตรา ๑๒๕ และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญา ต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๒๐ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖)  
พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๗/๑ มาตรา ๒๓ วรรคสอง 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 ๕๗/๑ 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”

มาตรา ๒๑ ให้ยกเลิกความใน (๒) ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐  
และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๒) มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒  
ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ”

มาตรา ๒๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๕ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม  
ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท”

มาตรา ๒๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้  
ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๖ 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 ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒)  
หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

มาตรา ๒๔ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔)  
พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษ  
จำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

(๕๙)

มาตรา ๒๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

ผู้รับสนองพระราชโองการ

.....  
นายกรัฐมนตรี

ร่าง ๑๗/๐๘/๖๑

บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของ  
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

**บันทึกวิเคราะห์สรุป**  
**สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....**

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

**๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ**

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการ เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรโดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบกิจการ ให้รวมทั้งการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

**๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ**

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีสาระสำคัญเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยสรุป ดังต่อไปนี้

๒.๑ แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือไม่จ่ายเงินในกรณีนายจ้างหยุดกิจการ หรือเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๓ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔ วรรคหนึ่ง)

๒.๒ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกรณีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (ร่างมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๓)

๒.๓ เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างกรณีบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า (ร่างมาตรา ๕ เพิ่มมาตรา ๑๗/๑)

๒.๔ แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน (ร่างมาตรา ๖ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๔)

๒.๕ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร (ร่างมาตรา ๗ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๑)

๒.๖ แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิง ในงานที่มีค่าเท่าเทียมกัน (ร่างมาตรา ๘ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๓)

๒.๗ เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อตรวจครรภ์ ก่อนคลอดบุตร (ร่างมาตรา ๙ เพิ่มมาตรา ๕๗/๑ และร่างมาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๙)

๒.๘ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเรื่องกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๐)

๒.๙ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการ ทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยให้จ่าย ณ สถานที่จ่ายเงินและภายในเวลาที่กำหนด (ร่างมาตรา ๑๒ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง)

๒.๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างโดยกำหนด ค่าชดเชยกรณีลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป (ร่างมาตรา ๑๔ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๑๘ (๕) และร่างมาตรา ๑๕ เพิ่มมาตรา ๑๑๘ (๖))

๒.๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการ การจ่ายค่าชดเชย พิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการพิจารณาคำร้อง และการมีคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งแก้ไขบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการออกคำสั่ง ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้สอดคล้องกับมาตราที่เพิ่มเติม (ร่างมาตรา ๑๓ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๙๓ (๕) ร่างมาตรา ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๐ และร่างมาตรา ๑๗ เพิ่มมาตรา ๑๒๐/๑)

๒.๑๒ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างระงับไปเมื่อนายจ้าง ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด (ร่างมาตรา ๑๗ เพิ่มมาตรา ๑๒๐/๒ ร่างมาตรา ๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๔/๑ และร่างมาตรา ๑๙ เพิ่มมาตรา ๑๒๕/๑)

๒.๑๓ แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติ ที่เกี่ยวข้อง และยกเลิกขั้นตอนในการให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งเตือนนายจ้างซึ่งไม่ยื่น หรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (ร่างมาตรา ๒๐ ถึงร่างมาตรา ๒๕ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๔๔ (๑) และ (๒) มาตรา ๑๔๕ มาตรา ๑๔๖ มาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และมาตรา ๑๕๕/๑)

### ๓. ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. .... มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไข บทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการ เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง และเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากันฯ และอนุสัญญาฯ ฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองมารดาฯ จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างให้สูงขึ้น เสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี แก่ลูกจ้าง อันจะเป็นการลดระดับความเหลื่อมล้ำของสังคม และสร้างโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐ ตามนโยบายของรัฐบาล อีกทั้งในการใช้บังคับกฎหมายดังกล่าวจะส่งผลดีต่อความมั่นคงด้านแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยยิ่งขึ้น

สรุปการรับฟังความคิดเห็น  
จากหน่วยงาน/ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง  
/ภาคเอกชน/ภาคประชาชน



รายงานสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น  
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

๑. วิธีการในการรับฟังความคิดเห็น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในหลายๆ ช่องทาง ดังต่อไปนี้

(๑) จัดสัมมนารับฟังความคิดเห็น

(๒) การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th)

๒. จำนวนครั้งและระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นแต่ละครั้ง

๒.๑ จัดสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... จำนวน ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๑ วัน เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ผู้เข้าร่วมสัมมนา ๒๙๗ คน

๒.๒ การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th) ได้เปิดให้บุคคลทั่วไปแสดงความคิดเห็นได้ตั้งแต่วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐ รวมระยะเวลา การรับฟังผ่านช่องทางนี้ คือ ๓๓ วัน

๓. พื้นที่ในการรับฟังความคิดเห็น

๓.๑ จัดสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร พร้อมแจกแบบแสดงความคิดเห็นให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนา

๓.๒ การรับฟังความคิดเห็นโดยผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th) ได้เปิดให้บุคคลทั่วไปแสดงความคิดเห็นได้

๔. ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็น ข้อคัดค้าน หรือความเห็นของหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง

๔.๑ ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นจากการสัมมนาไตรภาคีเมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

(๑) ผู้เข้าร่วมสัมมนาเห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... เนื่องจากเป็นการเพิ่มสิทธิให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองมากขึ้น

(๒) การเพิ่มอัตราค่าชดเชยทำให้นายจ้างมีภาระต้นทุนในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้น

(๓) ควรกำหนดช่องว่างการจ่ายค่าชดเชยระหว่างอายุการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานครบ ๑๐ ขึ้นไป และ ๒๐ ปีขึ้นไป ให้มีระยะห่างแคบลง และคำนึงถึงความพร้อมของผู้ประกอบกิจการ

(๔) ไม่ควรกำหนดนิยามคำว่า การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นควรเปิดให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้อย่างเต็มที่

(๕) ควรแยกการลาตรวจครรภ์ก่อนลาคลอดบุตรและการลาคลอดให้ชัดเจน เพื่อคุณภาพชีวิต การให้นมบุตรและความสัมพันธ์ของแม่และเด็ก

(๖) บทบัญญัติเดิมของมาตรา ๑๑๕/๑ เดิมเหมาะสมแล้ว เนื่องจากการแก้ไขเป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายเดียวและกรณีสถานประกอบกิจการขนาดเล็กหรือเพิ่งจัดตั้งใหม่อาจไม่ทราบข้อกำหนดดังกล่าว ทำให้เกิดโทษต่อนายจ้างได้

(๗) ควรมีการเปรียบเทียบร่างพระราชบัญญัตินี้กับประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อให้ทราบถึงการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเดียวกันและนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติให้ดีขึ้น

สำเนาถูกต้อง

น.น.  
ทพ. สันติยา แสง

(๘) ควรจัดสัมมนาไตรภาคีเพื่อรับฟังความคิดเห็น เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... อีกครั้ง

๔.๒ ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th)

มีผู้เข้าร่วมสนใจเข้าชมเพื่อศึกษาร่างกฎหมาย จำนวน ๒๓๕ ครั้ง โดยมีผู้เห็นด้วย ๔ คน ผู้ไม่เห็นด้วย ไม่มี และไม่มีผู้แสดงความคิดเห็น

ทั้งนี้ รายละเอียดของประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นทั้งหมดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

๕. คำชี้แจงเหตุผลรายประเด็นและการนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาแล้ว ขอชี้แจงเหตุผลที่มีได้แก่ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ดังต่อไปนี้

(๑) ประเด็นเกี่ยวกับการเพิ่มอัตราค่าชดเชยทำให้นายจ้างมีภาระต้นทุนในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้น

คำชี้แจง ค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง อัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะได้รับขึ้นอยู่กับอายุงานของลูกจ้าง ค่าชดเชยอัตราสูงสุดที่ลูกจ้างจะได้รับตามกฎหมาย คือค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย ๓๐๐ วัน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาจากภาวะการจ้างงานและโครงสร้างประชากรของประเทศแล้ว พบว่าการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นการทำสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาและจ้างงานเป็นระยะเวลายาวนานถึงแม้ลูกจ้างจะทำงานกับนายจ้างมากกว่า ๑๐ ปี หากถูกเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน ผู้ใช้แรงงานจึงยื่นข้อเรียกร้องในวันแรงงานแห่งชาติมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้มีการพิจารณาเพิ่มอัตราค่าชดเชยให้ลูกจ้างซึ่งทำงานครบ ๒๐ ปีขึ้นไป เมื่อถูกเลิกจ้างให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๔๐๐ วัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างได้ยาวนานขึ้นจึงพิจารณาเพิ่มอัตราค่าชดเชยสำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ ๒๐ ปีขึ้นไป หากถูกเลิกจ้างให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๔๐๐ วัน ซึ่งการแก้ไขอัตราค่าชดเชยดังกล่าวมิได้เป็นการสร้างภาระการจ่ายค่าชดเชยเพิ่มขึ้นให้กับนายจ้างในลักษณะผูกพันแน่นอนเสมอไป กรณีนายจ้างไม่ได้เลิกจ้างหรือเลิกจ้างแต่เป็นกรณีที่ถูกเลิกจ้างโดยมีความผิด หรือเลิกจ้างลูกจ้างที่อายุงานไม่ครบ ๒๐ ปี นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยที่เพิ่มขึ้นนี้ และแม้เพิ่มภาระต้นทุนอาจจะไม่มากเพราะลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและทำงานมานานมีจำนวนไม่มากเมื่อเทียบกับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง หากนายจ้างวางแผนในการจ่ายค่าชดเชยไว้ก่อนก็จะสามารถบริหารต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานได้อย่างเหมาะสม

(๒) ประเด็นเกี่ยวกับควรกำหนดช่องว่างการจ่ายค่าชดเชยระหว่างอายุการทำงานของลูกจ้างซึ่งทำงานครบ ๑๐ ปีขึ้นไป และ ๒๐ ปีขึ้นไป ให้มีระยะห่างแคบลง และคำนึงถึงความพร้อมของผู้ประกอบกิจการ

คำชี้แจง การกำหนดอัตราค่าชดเชยเพิ่มขึ้นกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ ๒๐ ปีขึ้นไป ให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๔๐๐ วัน ได้มีการศึกษาและเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศโดยพิจารณาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมแล้วเห็นว่าประเทศในกลุ่มอาเซียนส่วนใหญ่ กำหนดอัตราค่าชดเชยสำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกัน ๑๐ ปีขึ้นไป และ ๒๐ ปีขึ้นไป ไม่มีการกำหนดช่วงระยะห่างที่แคบลงสำหรับอายุการทำงานครบ ๑๐ ปี ถึง ๒๐ ปี ซึ่งการกำหนดอัตราค่าชดเชยตามข้อเสนอดังกล่าวจะเป็นการกำหนดอัตราค่าชดเชยตามช่วงปีที่ปพลิเคชันไป

(๓) ประเด็นเกี่ยวกับไม่ควรกำหนดนิยามคำว่า การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นควรเปิดให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้อย่างเต็มที่

คำชี้แจง ยังคงหลักการตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ซึ่งไม่มี การกำหนดนิยามการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ส่วนการกำหนดวันลาอีก ๓ วัน เป็นการกำหนดขั้นต่ำให้ลูกจ้าง มีสิทธิหากนายจ้างลูกจ้างกำหนดมากกว่า ๓ วัน ก็ใช้บังคับได้

(๔) ประเด็นเกี่ยวกับควรแยกการลาตรวจครรภ์ก่อนลาคลอดบุตรและการลาคลอดให้ชัดเจน เพื่อคุณภาพชีวิตการให้นมบุตรและความสัมพันธ์ของแม่และเด็ก

คำชี้แจง การกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ในระหว่างตั้งครรภ์ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสอดคล้องกับการใช้สิทธิลาเนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ลาไปตรวจครรภ์จะขอใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรกับนายจ้าง และการลาเพื่อตรวจครรภ์ก็เพื่อดูแลสุขภาพของบุตรและลูกจ้างให้พร้อมสำหรับการคลอดบุตรจึงเป็นการลาประเภทเดียวกัน

(๕) ประเด็นเกี่ยวกับบทบัญญัติเดิมของมาตรา ๑๕๕/๑ เดิมมีความเหมาะสมแล้วเนื่องจากเป็นการแก้ไขเป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายเดียวและกรณีสถานประกอบกิจการขนาดเล็กหรือเพิ่งจัดตั้งใหม่อาจไม่ทราบข้อกำหนดดังกล่าวได้ ทำให้เกิดโทษต่อนายจ้างได้

คำชี้แจง มาตรา ๑๕๕/๑ กำหนดให้นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานและได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งภายใน ๑๕ วัน นับแต่ได้รับหนังสือเตือน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวใหม่ โดยยกเลิกขั้นตอนของพนักงานตรวจแรงงานไม่ต้องมีหนังสือเตือนนายจ้างก็เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมาย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกฎหมายใช้มานานพอสมควรนายจ้างรู้หน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว และการดำเนินคดีในกรณีที่นายจ้างไม่ยื่นหรือแจ้งแบบมีอายุความสั้นเพียง ๑ ปี หากตัดขั้นตอนการเตือนออก ก็จะสามารถเร่งดำเนินคดีมิให้ขาดอายุความได้ สถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างไม่ถึง ๑๐ คน ก็ไม่มีหน้าที่ต้องยื่นแบบดังกล่าว

(๖) ประเด็นเกี่ยวกับควรมีการเปรียบเทียบร่างพระราชบัญญัติฯ กับประเทศในภูมิภาคเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้เพื่อให้ทราบถึงการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเดียวกันและนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. ... ให้ดีขึ้น

คำชี้แจง การจัดทำร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. .... มีการศึกษาและเปรียบเทียบกฎหมายของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นสำคัญเนื่องจากมีสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกัน โดยมีการนำข้อมูลด้านกฎหมายในบางเรื่องมาใช้ในการประกอบการร่าง เช่น การกำหนดอัตราค่าชดเชยซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างของประเทศมาเลเซีย เป็นต้น

(๗) ประเด็นเกี่ยวกับควรมีการจัดสัมมนาไตรภาคีเพื่อรับฟังความคิดเห็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. .... อีกครั้ง

คำชี้แจง กรมฯ ได้จัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. .... เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ มีผู้เข้าร่วมสัมมนา ๒๙๓ คน ประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง สภาองค์กรลูกจ้าง สภาองค์กรนายจ้าง นายจ้าง ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียในร่างกฎหมายโดยตรง นอกจากนี้กรมฯ ยังเปิดรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของกรม [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th) ตามแนวทางการจัดทำและการเสนอร่างกฎหมายตามบทบัญญัติมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนบุคคลทั่วไปโดยรอบด้านแล้ว

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้เปิดเผยผลรับฟังความคิดเห็นต่อประชาชนผ่านเว็บไซต์ [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th) แล้ว

วิเคราะห์ผลกระทบ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

๑. ผู้ซึ่งได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย

นายจ้างและลูกจ้างทุกคน ซึ่งจากข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีจำนวนสถานประกอบกิจการ/นายจ้าง จำนวน ๓๖๙,๗๙๑ แห่ง ลูกจ้าง จำนวน ๘,๙๐๙,๕๓๘ คน

๒. ผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยรวม

เชิงบวก

(๑) ลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานของประเทศเพิ่มขึ้น การยกระดับกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ในการจ้างงานเพิ่มขึ้นส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

(๒) ทำให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดี มีกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติร่วมกันที่เหมาะสมและเป็นธรรม ลดปัญหาข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานทำให้ผลิตผลด้านแรงงานของประเทศเพิ่มขึ้น

(๓) ยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและอัตราการว่างงานของประเทศ มาตรฐานการจ้างงานที่สูงขึ้นย่อมจูงใจให้ประชากรที่อยู่นอกตลาดแรงงานเข้ามาอยู่ในตลาดแรงงานมากขึ้น

(๔) การปรับปรุงมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานให้สูงขึ้นเป็นการสร้างความเป็นธรรมในการจ้างงานให้กับลูกจ้างซึ่งมีอำนาจต่อรองในทางเศรษฐกิจน้อยกว่านายจ้าง ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๕) มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่เพิ่มขึ้นเป็นการเพิ่มสิทธิประโยชน์ในการจ้างงานให้กับลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ต้องยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจากับนายจ้างซึ่งก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมและอุตสาหกรรม ลดปัญหาการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

เชิงลบ


(๑) นายจ้างมีค่าใช้จ่ายด้านแรงงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการปรับอัตราค่าชดเชยในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ ๒๐ ปีขึ้นไป ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๔๐๐ วัน และในกรณีที่ลูกจ้างลาภิกษุระอันจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๓ วัน

(๒) การยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานมีค่าใช้จ่ายด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นจากการเพิ่มอัตราค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ ๒๐ ปีขึ้นไป การจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อภิกษุระอันจำเป็นต้องไม่น้อยกว่า ๓ วัน ซึ่งเป็นต้นทุนในการประกอบการและอาจไม่จูงใจให้มีการลงทุนหรือประกอบธุรกิจจากนักลงทุนต่างชาติ

๓. ผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคล

การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... มีบทบัญญัติที่ห้ามหรือกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องดเว้นหรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดในการจ้างงาน มีผลกระทบเกี่ยวกับเสรีภาพในการประกอบอาชีพของนายจ้างหรือผู้ประกอบการตามมาตรา ๔๐ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แต่เป็นการจำกัดเสรีภาพในประกอบอาชีพเพียงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

สำเนาถูกต้อง

  
ท.น. สุทธิยา แสงกุล  
หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย

๔. ประโยชน์.../

๔. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

ผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นจากการปรับปรุงมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่เพิ่มขึ้น

๕. เศรษฐกิจหรือสังคมมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้เพียงใด

มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่สูงขึ้นทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น ช่องว่างทางเศรษฐกิจระหว่างผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ในสังคมกับกลุ่มผู้มีรายได้สูงนักลงทุนผู้ประกอบการลดลง อันเป็นการลดความเหลื่อมล้ำ ทางสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐตามนโยบายของรัฐบาลและเป็นการพัฒนาด้านแรงงานที่ยั่งยืน และการที่แรงงานมีความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมเป็นการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๖. ด้านงบประมาณแผ่นดิน

การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ.... เป็นกฎหมายซึ่งกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติเกี่ยวสิทธิหน้าที่ในการจ้างต่อลูกจ้างให้ถูกต้อง ไม่มีการเพิ่มหน่วยงานหรืออัตรากำลังพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายแต่อย่างใด จึงไม่มีผลกระทบต่องบประมาณแผ่นดิน

๗. ความยุ่งยากที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามกฎหมาย

เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานซึ่งใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๑ ซึ่งใช้มานานพอสมควร เป็นกฎหมายซึ่งกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานมีความสำคัญต่อนายจ้าง ลูกจ้าง การแก้ไขกฎหมายดังกล่าวเกิดจากข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการยกร่างกฎหมายตั้งแต่เริ่มต้นทำให้ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย และมีการรับฟังความคิดเห็น อย่างรอบด้าน จึงไม่มีความยุ่งยากในการปฏิบัติตามกฎหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

พฤษภาคม ๒๕๖๐





แผนการจัดทำกฎหมายลำดับรอง  
และกรอบระยะเวลา  
สำหรับร่างพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....



แผนการเสนอกฎหมายลำดับรอง

ชื่อพระราชบัญญัติ	มาตรา	กฎหมายลำดับรอง	ขั้นตอนการดำเนินการ	กรอบระยะเวลาการบังคับใช้
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ....	มาตรา 120	แบบประกาศย้ายสถานประกอบกิจการ	- ยกร่าง - เสนอผู้มีอำนาจลงนามประกาศ	นับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติมีผลบังคับใช้ 30 วัน

(๗๑)

สำเนาถูกต้อง

*W W*

ทพ.สุเมธ งาม

ที่ ๙๙ ๙๙ ๙๙ ๙๙ ๙๙



ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
เรื่อง กำหนดแบบประกาศย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา ๑๒๐

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. .... มาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง กำหนดให้นายจ้างที่ประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการ จัดทำประกาศแจ้งย้ายสถานประกอบกิจการ เป็นหนังสืออย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

๑. ประกาศ จัดทำและลงนามโดยนายจ้าง
๒. ชื่อ ประกาศของนายจ้าง เรื่อง การแจ้งย้ายสถานประกอบกิจการ
๓. วัน สถานที่ที่จัดทำประกาศ
๔. สถานที่ทำงานปกติของลูกจ้างที่จะย้าย
๕. ที่ตั้งสถานที่ทำงานแห่งใหม่ที่จะไปทำงาน
๖. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องย้ายสถานประกอบกิจการ
๗. กำหนดวันที่ที่ชัดเจนที่จะให้ลูกจ้างไปทำงานยังสถานประกอบกิจการแห่งใหม่
๘. รายชื่อของลูกจ้างที่ต้องย้าย
๙. สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการที่จะช่วยเหลือลูกจ้าง
๑๐. ติดประกาศ และแจ้งประกาศให้ลูกจ้างทุกคนที่จะให้ย้ายทราบ พร้อมจัดทำหลักฐานการแจ้งประกาศให้ลูกจ้างเก็บไว้เป็นหลักฐาน

ประกาศ ณ วันที่.....เดือน..... พ.ศ. ....

ลงชื่อ .....

( .....) )

ตำแหน่ง .....

สำเนาถูกต้อง

*[Handwritten signature]*

ทพ. วัชรินทร์ นพ. ๑๒

รหัส ๑๕ ๗๕๓๕๑๕

# ตัวอย่าง

ประกาศ (ระบุชื่อนายจ้าง)

## เรื่อง แจ้งย้ายสถานประกอบกิจการ

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

สถานประกอบกิจการ (ระบุชื่อ) ..... ตั้งอยู่เลขที่ ..... ถนน .....

หมู่ที่ ..... ตำบล ..... อำเภอ ..... จังหวัด .....

โทรศัพท์ ..... สำนักงานใหม่ตั้งอยู่เลขที่ ..... ถนน .....

หมู่ที่ ..... ตำบล ..... อำเภอ ..... จังหวัด .....

โดย (ระบุชื่อผู้มีอำนาจทำการแทนนายจ้าง) ..... ตำแหน่ง ..... นายจ้างมีความประสงค์

จะย้ายสถานประกอบกิจการไปทำการ ณ สถานที่แห่งใหม่ จึงจัดทำประกาศ (ระบุชื่อนายจ้าง)

เรื่อง ..... มีข้อความดังต่อไปนี้

๑. (ระบุชื่อ) ..... นายจ้างได้เปิดดำเนินการ ณ เลขที่ ..... ถนน .....

หมู่ที่ ..... ตำบล ..... อำเภอ ..... จังหวัด .....

ตั้งแต่ปี พ.ศ. .... จะหยุดการดำเนินการ ณ สถานที่ดังกล่าว (ระบุว่าทั้งหมดหรือบางส่วน เฉพาะแผนก)

และจะย้ายลูกจ้างตามรายชื่อในข้อ ..... ไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการ เลขที่ ..... ถนน .....

หมู่ที่ ..... ตำบล ..... อำเภอ ..... จังหวัด .....

เนื่องจาก (ระบุเหตุผลในการย้ายสถานประกอบกิจการ)

๒. นายจ้างให้ลูกจ้างทั้งหมด (กรณีบางส่วนให้ระบุรายชื่อให้ชัดเจนว่ามีใครบ้างต้องย้าย) ย้ายไปทำงาน ณ สถานที่ประกอบกิจการใหม่ ในวันที่ (ระบุ วัน เดือน ปี) ที่จะให้ไปเริ่มต้นทำที่ใหม่ กรณีย้ายไม่พร้อมกันให้ระบุให้ชัดเจนว่าลูกจ้างคนใดจะให้ย้ายไปเมื่อไหร่)

๓. นายจ้างจะให้สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการ เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ต้องย้ายดังนี้ (ถ้ามี)

๓.๑ .....

๓.๒ .....

ฯลฯ

๔. นายจ้างได้ติดประกาศให้ลูกจ้างทราบส่วนหนึ่งแล้ว ณ (ระบุสถานที่ปิดประกาศ) .....

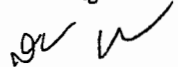
แล้วแจ้งให้ลูกจ้างทุกคนที่จะให้ย้ายทราบแล้ว

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

สำเนาถูกต้อง



ทพ. ชัยนา ๑๕๐๗๖

หัวหน้าสำนักงาน



## "การตราพระราชบัญญัติของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ"

"พระมหากษัตริย์ทรงตราพระราชบัญญัติโดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ร่างพระราชบัญญัติจะเสนอได้ก็แต่โดยสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติร่วมกันจำนวนไม่น้อยกว่า ยี่สิบห้าคน หรือคณะรัฐมนตรี หรือสภาปฏิรูปแห่งชาติตามมาตรา ๓๑ วรคสอง แต่ร่างพระราชบัญญัติ เกี่ยวด้วยการเงินจะเสนอได้ก็แต่โดยคณะรัฐมนตรี

ร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการเงินตามวรรคสอง หมายความว่าร่างพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการ ตั้งขึ้น 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)