

ร่างฯ ที่ สคก. ตรวจพิจารณาแล้ว
เรื่องเลขที่ ๓๔๐/๒๕๖๐

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

- (๑) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่ม หรือบางประเภท เพื่อส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗)
(๒) ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้าง ในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว รวมทั้งปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๙ และมาตรา ๑๑๐)
(๓) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง กรณีเกษียณอายุ (เพิ่มมาตรา ๑๑๔/๑)
(๔) เพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑))

เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติ เกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่ม หรือบางประเภทดังกล่าว ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป ปรับปรุงบทบัญญัติ เรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว ปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกันและเหมาะสมยิ่งขึ้น และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ ซึ่งจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

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

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

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

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา^{เป็นต้นไป}

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

“มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประจำกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึง ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเพื่อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขา อัชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่ม หรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณา กำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานผู้มีวุฒิ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานผู้มีวุฒิที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าหักจะเป็น ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๐๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

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

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใต้สิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้าง มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผยแพร่ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๑๐ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างประกาศใช้ ตามมาตรา ๑๐๙ ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้น และให้คำมัตราช ๑๐๘ วรรณสองและวรรณสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

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

“มาตรา ๑๑๘/๑ การเกณฑ์อายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่ นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่า เป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรณสอง ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกณฑ์อายุไว้ หรือมีการตกลง หรือกำหนดการเกณฑ์อายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนา เกณฑ์อายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกณฑ์อายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรณหนึ่ง”

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

“(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๙ 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 ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ มาตรา ๗๖ มาตรา ๗๗ มาตรา ๗๘ มาตรา ๗๙ มาตรา ๗๙/๑ มาตรา ๗๙/๒”

ผู้รับสนองพระราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

๑. สภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ลูกจ้างบางกลุ่มยังไม่ได้รับการส่งเสริม และคุ้มครองด้านแรงงานเท่าที่ควร และในประเด็นที่เกี่ยวกับการเงินอย่างนั้น ยังไม่มีความชัดเจนในการใช้บังคับกฎหมาย ประกอบกับอันดับความยาก - ง่ายในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ของประเทศไทย ที่ถูกธนาคารโลกจัดอันดับไว้ต่ำ อันเนื่องมาจากข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับงานการรับสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดภาระในการประกอบธุรกิจของนายจ้างจึงสมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ครอบคลุมลูกจ้างบางประเภท การส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้าง และบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยเหตุ因ภัย อายุ กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้ยกร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ขึ้น

๒. ความจำเป็นที่ต้องทำการกิจ

เนื่องจากปัจจุบันลูกจ้างบางกลุ่มยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและไม่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานเท่าที่ควร ประกอบธนาคารโลกให้จัดอันดับความยาก - ง่ายในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ของประเทศไทย สำหรับด้านการเริ่มต้นธุรกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานการรับสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอยู่ในลำดับที่ ๙๖ จาก ๑๘๘ ประเทศทั่วโลก ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะเข้ามาประกอบธุรกิจในประเทศไทยของนักลงทุนต่างชาติ

๓. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มีหลักการเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบไปด้วย ๗ มาตรา โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อร่างพระราชบัญญัติ (ร่างมาตรา ๑)
- (๒) วันใช้บังคับ (ร่างมาตรา ๒)

(๓) แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๙๗ โดยกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป (ร่างมาตรา ๓)

(๔) แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๘ โดยตัดกรณีให้นายจ้างส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ออก เพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว และตัดมาตรา ๑๐๘ วรรคสาม ออก เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง อันจะช่วยลดระยะเวลาในกระบวนการเริ่มต้นธุรกิจให้มีความสะดวก รวดเร็ว และเป็นกลไกหนึ่งที่จะดึงดูดนักลงทุนให้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น (ร่างมาตรา ๔)

(๕) แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๐ โดยตัดระยะเวลาให้นายจ้างประกาศข้อบังคับภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม ออก และแก้ไขให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๙ (ร่างมาตรา ๕)

(๖) เพิ่มเติมมาตรา ๑๑๙/๑ โดยเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกณฑ์อายุและการจ่ายค่าชดเชย ให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ เพื่อคุ้มครองและสร้างความมั่นคงให้แก่ลูกจ้างหลังเกษียณอายุ และเกิดความชัดเจน ในการบังคับใช้กฎหมาย และในกรณีที่ไม่มีการตกลงกัน หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนา ต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา เพื่อให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะขอเกษียณอายุ เมื่อมีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปและเพื่อให้นายจ้างทราบล่วงหน้า (ร่างมาตรา ๖)

(๗) แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑) โดยเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างเพราเหตุเกณฑ์อายุตามมาตรา ๑๑๙/๑ ต้องระหว่างโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (ร่างมาตรา ๗)

กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน