

**บันทึกท้ายพระราชบัญญัติ**  
**พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒**

**ความเป็นมา**

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยได้ประกาศใช้มาแล้วจำนวนทั้งสิ้น ๖ ฉบับ ฉบับแรก ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยเหตุผลที่ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

จากนั้นได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานต่อมาอีก ๖ ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยแต่ละฉบับมีสาระสำคัญ ดังนี้

**๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑**

ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๘ ก วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑ หน้า ๑

วันเริ่มใช้บังคับ เมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ผู้รักษาการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

**เหตุผลในการประกาศใช้**

เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนังสือบางประเภท มาหักจากค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุน เพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มิได้ระบุ ให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษ ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

**สาระสำคัญของพระราชบัญญัติ**

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แบ่งเนื้อหาออกเป็น ๑๔ หมวด และบทเฉพาะกาล มีบทบัญญัติทั้งหมด ๑๖๖ มาตรา สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ และพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๓๓

๒. พระราชบัญญัตินี้มิให้บังคับแก่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

๓. กำหนดค่านियามศัพท์ จำนวน ๒๔ คำ ตามมาตรา ๕ ได้แก่คำว่า นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ว่าจ้าง ผู้รับเหมาขั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง สัญญาจ้าง วันทำงาน วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าจ้างในวันทำงาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน การทำงานล่วงเวลา ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ พนักงานตรวจแรงงาน อธิบดี และรัฐมนตรี

๔. กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน และออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงาน

#### **หมวดทั่วไป (มาตรา ๗ - มาตรา ๒๒)**

๕. กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติเกี่ยวกับเงินประกัน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษสำหรับในกรณีที่นายจ้างผิดนัด เช่น ให้นายจ้างเสียดอกเบียให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

๖. กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ทั้งนี้ เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบ ซึ่งให้เรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างได้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

๗. กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

#### **หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป (มาตรา ๒๓ - มาตรา ๓๗)**

๘. กำหนดให้นายจ้างประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุด วันพักผ่อน

๙. กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง มีสิทธิลาทำหมัน มีสิทธิลาเพื่อกิจธุระ มีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหาร อีกทั้งให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

๑๐. กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

#### **หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง (มาตรา ๓๘ - มาตรา ๔๓)**

๑๑. กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานลักษณะเกี่ยวกับ เช่น ทำไต้ดิน ทำไต้ น้ำ ทำงานที่นั้สูงตั้งแต่ ๑๐ เมตรขึ้นไป ทำงานเกี่ยวกับวัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ

๑๒. กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์ทำงานในระหว่าง ๒๒.๐๐ - ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานลักษณะเกี่ยวกับเครื่องจักรกลที่มีความสั่นสะเทือน ขับเคลื่อน ยานพาหนะ หรืองานยก แบก หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน ๕ กิโลกรัม หรืองานที่ทำในเรือ

๑๓. กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน ๙๐ วัน

๑๔. กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

#### **หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก (มาตรา ๔๔ - มาตรา ๕๙)**

๑๕. กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี เป็นลูกจ้าง

๑๖. กำหนดมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ – ๐๖.๐๐ นาฬิกา รวมทั้งทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานในลักษณะเสี่ยงภัย

๑๗. กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม

**หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด (มาตรา ๕๓ – มาตรา ๗๗)**

๑๘. กำหนดให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน

๑๙. กำหนดให้ลูกจ้างจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างในวันปกติสำหรับในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในอัตราตามสิทธิของลูกจ้างและตามพระราชบัญญัติที่กำหนด

๒๐. ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อเงื่อนไขตามพระราชบัญญัติที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ เช่น ชำระภาษีเงินได้ ชำระค่าบำรุงสภาพแรงงาน ชำระหนี้สหกรณ์ เป็นต้น

**หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง (มาตรา ๗๘ – มาตรา ๙๑)**

๒๑. กำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้างและสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างมีองค์ประกอบของคณะกรรมการและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ และมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี

**หมวด ๗ สวัสดิการ (มาตรา ๙๒ – มาตรา ๙๙)**

๒๒. กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน มีองค์ประกอบของคณะกรรมการและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

**หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแรงงานในการทำงาน (มาตรา ๑๐๐ – มาตรา ๑๐๗)**

๒๓. กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบของคณะกรรมการและอำนาจหน้าที่ของกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้

๒๔. กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง

๒๕. กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งตามมาตรา ๑๐๔ และมาตรา ๑๐๕ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานได้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการฯ ได้ภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการนั้นให้เป็นที่สิ้นสุด

๒๖. กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจดังกล่าว แก่พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

**หมวด ๙ การควบคุม (มาตรา ๑๐๘ – มาตรา ๑๑๕)**

๒๗. กำหนดให้มีการควบคุมการทำงาน เช่น กำหนดให้มีข้อบังคับการทำงาน และจัดทำทะเบียนลูกจ้าง

**หมวด ๑๐ การพักงาน (มาตรา ๑๑๖ – มาตรา ๑๑๗)**

๒๘. กำหนดห้ามนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด เว้นแต่จะมีข้อบังคับหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจไว้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

**หมวด ๑๑ ค่าชดเชย (มาตรา ๑๑๘ – มาตรา ๑๒๒)**

๒๙. กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง

### หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง (มาตรา ๑๒๓ - มาตรา ๑๒๕)

๓๐. กำหนดให้ลูกจ้างหรือทายาทมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานท้องที่ในกรณีไม่มีสิทธิตามกฎหมาย

### หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (มาตรา ๑๒๖ - มาตรา ๑๓๘)

๓๑. กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย

### หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน (มาตรา ๑๓๙ - มาตรา ๑๔๒)

๓๒. กำหนดให้มีพนักงานตรวจแรงงานเพื่อเข้าไปตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างในสถานที่ประกอบการ

### หมวด ๑๕ การส่งหนังสือ (มาตรา ๑๔๓)

๓๓. กำหนดการส่งคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือพนักงานตรวจแรงงานจะนำไปส่งเองหรือให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่หรือสำนักงานของนายจ้าง

### หมวด ๑๖ บทกำหนดโทษ (มาตรา ๑๔๔ - มาตรา ๑๔๙)

๓๔. กำหนดโทษทางอาญาสำหรับกรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

### บทเฉพาะกาล (มาตรา ๑๖๐ - มาตรา ๑๖๖)

๓๕. ให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ซึ่งนายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ รวมถึงเพื่อให้คณะกรรมการ นายจ้าง คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะครบวาระดำรงตำแหน่ง

๓๖. ให้ความคุ้มครองต่อคำร้องที่ยังไม่ถึงที่สุดหรือคดีที่ยังอยู่ในระหว่างพิจารณา นอกจากนี้ยังคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างหรือเงินอื่นจากนายจ้างตามประกาศของคณะปฏิวัติฯ โดยให้คงได้รับต่อไป

## ๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๙ ก วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ หน้า ๔

วันเริ่มใช้บังคับ เมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

### เหตุผลในการประกาศใช้

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบการ และกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ

การแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

## สาระสำคัญของพระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีบทบัญญัติทั้งสิ้น ๒๗ มาตรา สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกบทนิยามศัพท์คำว่า “นายจ้าง” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๓)

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง และในกรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

๒. ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๔)

ปรับปรุงแก้ไขกรณีนายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินแก่ลูกจ้างภายในเวลาที่กำหนดให้นายจ้างเสียดอกเบี้ย

๓. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๕)

๓.๑ กำหนดห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินหรือค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง

๓.๒ กำหนดหนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต้องชดเชยให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง

๔. ให้เพิ่มความเป็นมาตรา ๑๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ (มาตรา ๖)

- กำหนดกรณีให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้าง

๕. ให้เพิ่มความเป็นมาตรา ๑๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ (มาตรา ๗)

- กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้าง มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม และพอสมควรแก่กรณี

๖. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความเป็นพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๘)

๖.๑ กำหนดห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

๖.๒ กำหนดการสิ้นสุดของสัญญาจ้าง กล่าวคือ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าว และในกรณีที่สัญญาไม่ได้กำหนดระยะเวลาให้บอกกล่าวล่วงหน้า

๖.๓ กำหนดให้นายจ้างตอบแจ้งการดำเนินการต่ออธิบดี ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

๗. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๙)

- กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง

๘. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๘ และมาตรา ๓๙ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๑๐)

- กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และกำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้

๙. ให้เพิ่มความเป็นมาตรา ๓๙/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (มาตรา ๑๑)

- กำหนดในกรณีที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินบัญชี นายจ้างอาจให้ทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

๑๐. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๑๒)

๑๐.๑ กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ และสถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๑๐.๒ กำหนดห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก และห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

๑๑. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๑๓)

- กำหนดกรณีที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด และกำหนดกรณีที่ให้ทำงานซึ่งลูกจ้างมีสิทธิรับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

๑๒. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๑๔)

๑๒.๑ กำหนดกรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

๑๒.๒ กำหนดกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

๑๓. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๑๕)

- กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดทำการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานสำหรับกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นไม่สามารถประกอบกิจการโดยปกติ

๑๔. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๙๓ และมาตรา ๙๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๑๖)

- กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบการกิจการ

๑๕. ให้เพิ่มความในมาตรา ๑๑๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (มาตรา ๑๗)

- กำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีภายในเดือนมกราคมของทุกปี

๑๖. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๙ และมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๑๘)

๑๖.๑ กำหนดให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดตามมาตรา ๑๑๙ เช่น ทุจริตต่อหน้าที่ จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฯลฯ ซึ่งการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยนี้ ถ้านายจ้างไม่ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุเลิกจ้างไว้ในหนังสือนายจ้างจะยกเหตุนี้ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

๑๖.๒ กำหนดในกรณีนายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ

๑๗. ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๑๙)

- กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินตามหน้าที่ที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย

๑๘. ให้เพิ่มความเป็นมาตรา ๑๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (มาตรา ๒๐)

- ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลแล้ว ให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป

๑๙. ให้ยกเลิกความในวรรคสี่ของมาตรา ๑๒๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๒๑)

- กำหนดให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมเมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย

๒๐. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๒๒)

- กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเมื่อได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้มีสิทธิไล่เบียดคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ย

๒๑. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๒๓)

- กำหนดให้คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สิ้นสุด

๒๒. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๒๔)

๒๓. ให้เพิ่มความเป็นมาตรา ๑๔๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

- กำหนดโทษในกรณีผู้ประกอบการใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ เกี่ยวกับกรณีให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้าง

๒๔. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕๐ และมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๒๖)

- กำหนดโทษทางอาญาในกรณีผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตลอดจนขัดขวางการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ พนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

๒๓. ให้เพิ่มความเป็นมาตรา ๑๕๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (มาตรา ๒๗)

- กำหนดโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาทสำหรับนายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงศักยภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

### ๓. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๙ ก วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ หน้า ๑๘

วันเริ่มใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ เป็นต้นไป

ผู้รักษาการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

#### เหตุผลในการประกาศใช้

เนื่องจากบทบัญญัติในหมวด ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง และติดตามประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

#### สาระสำคัญของพระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีบทบัญญัติทั้งสิ้น ๑๑ มาตรา สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (มาตรา ๓)

๒. ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คือ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือหมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ (มาตรา ๔)

๓. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๕)

- แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

๔. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๖)

๕. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๑๗)



- กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้

๖. ให้เพิ่มความเป็นมาตรา ๘๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

- กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้าง มีอำนาจแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง

๗. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๗ มาตรา ๘๘ มาตรา ๘๙ มาตรา ๙๐ และมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความในพระราชบัญญัตินี้แทน (มาตรา ๙)

๗.๑ กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะกรรมการรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๗.๒ กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าวเพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

#### ๔. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๘ ตอนที่ ๔ ก วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๔ หน้า ๑

วันเริ่มใช้บังคับ เมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

#### เหตุผลในการประกาศใช้

โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

#### สาระสำคัญของพระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ มีบทบัญญัติทั้งสิ้น ๘ มาตรา สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (มาตรา ๓)

๒. ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่ง ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน (มาตรา ๔)

- นายจ้างผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ มาตรา ๒๒ 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 ๔๙ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕ มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๓. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน (มาตรา ๕)

- 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 ๘๙ 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

๔. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน (มาตรา ๖)

- นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ หรือมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๕. ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน (มาตรา ๗)

- ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๖. ให้ยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (มาตรา ๘)

## **๕. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐**

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๑๐ ก วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐ หน้า ๕๒

วันเริ่มใช้บังคับ เมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

### **เหตุผลในการประกาศใช้**

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานานมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอัตราโทษในความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ดังนั้น เพื่อให้การป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรกำหนดอัตราโทษสำหรับความผิดดังกล่าวให้สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

### **สาระสำคัญของพระราชบัญญัติ**

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐ มีบทบัญญัติทั้งสิ้น ๕ มาตรา สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน (มาตรา ๓)

- นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติมาตรา ๑๐ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๘๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือ

มาตรา ๑๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษ รวมทั้ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า ที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน หรือการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๔๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ หรือมาตรา ๔๘ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

๒. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน (มาตรา ๔)

- นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๓. ให้เพิ่มความเป็นมาตรา ๑๔๘/๑ และมาตรา ๑๔๘/๒ แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (มาตรา ๕)

- นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๔ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า ที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ และถ้านายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ หรือกฎกระทรวงที่ออก ตามมาตรา ๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน ตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนด ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้าง หนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

## **๖. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐**

**ประกาศในราชกิจจานุเบกษา** เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๘๘ ก วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ หน้า ๗

**วันเริ่มใช้บังคับ** ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

### **เหตุผลในการประกาศใช้**

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

ความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ ลูกจ้าง กรณีเกษียณอายุจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

### สาระสำคัญของพระราชบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ มีบทบัญญัติทั้งสิ้น ๗ มาตรา สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗ วรรคสอง โดยกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้าง อาจพิจารณากำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับ ลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้น ในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการ คุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป

๒. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง โดยตัดกรณีการส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ออก เพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว และตัดมาตรา ๑๐๘ วรรคสาม ออก เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง อันจะช่วยลดระยะเวลาในกระบวนการ เริ่มต้นธุรกิจให้มีความสะดวก รวดเร็ว และเป็นกลไกหนึ่งที่จะดึงดูดนักลงทุนให้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น

๓. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๐ โดยตัดระยะเวลาประกาศภายในเจ็ดวันออก และแก้ไขให้สอดคล้อง กับการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๘

๔. เพิ่มเติมมาตรา ๑๑๘/๑ โดยเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ เพื่อคุ้มครองและสร้างความมั่นคงให้แก่ลูกจ้าง หลังเกษียณอายุและเกิดความชัดเจน ในการบังคับใช้กฎหมาย และในกรณีที่ไม่มีกรตกกลางกัน หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่า หกสิบปีให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไป มีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้าง และให้มีผลเมื่อครบสามสิบวัน นับแต่วันแสดงเจตนา เพื่อให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะขอเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ หกสิบปีขึ้นไป และเพื่อให้ นายจ้างทราบล่วงหน้า

๕. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑) โดยเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุตามมาตรา ๑๑๘/๑

### ๗. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๖๗ ก หน้า ๒๑ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒

วันเริ่มใช้บังคับ เมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

#### เหตุผลในการประกาศใช้

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็น เวลานานทำให้บทบัญญัติ บางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ ต่อการดำเนินการเพื่อความคุ้มครอง ลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้การเปลี่ยนแปลง ตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นปีหนึ่ง ไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง มีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอด บุตรได้โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร เพิ่มอัตราค่าชดเชย ให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกัน ครบยี่สิบปีขึ้นไป กำหนดให้การย้ายสถานประกอบกิจการ ให้รวมทั้งการย้าย สถานประกอบกิจการ ไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิง ในงานที่มี ค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

## สาระสำคัญ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีเนื้อหารวม จำนวน ๒๕ มาตรา สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑. แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัด ร้อยละสิบห้าต่อปี ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินสำหรับกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๗/๑ หรือเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ หรือไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐/๑

๒. แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างที่มีผลทำให้ลูกจ้างไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

๓. เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างสำหรับกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง

๔. แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน

๕. แก้ไขเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน ซึ่งเพิ่มจากเดิมที่ลาได้ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยการลาเพื่อคลอดดังกล่าว ให้รวมถึงการลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย

๖. แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุดและค่าล่วงเวลา ในวันหยุดในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิง สำหรับงานอันมีลักษณะ คุณภาพและปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกัน

๗. เพิ่มบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลา เพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา ๓๔ เป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน

๘. แก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง มีครรภ์ในวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร

๙. แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อกำหนดเวลาการจ่ายเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย ตามพระราชบัญญัตินี้ โดยให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งและในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง

๑๐. แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ่ายเงิน กรณีที่นายจ้างต้องหยุด กิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นการชั่วคราว มิใช่จากเหตุสุดวิสัย โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงิน ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือหากเป็นสถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เป็นไปตามมาตรา ๕๕ และภายในเวลาที่กำหนดการจ่ายเงินตามมาตรา ๗๐ (๑) ซึ่งให้จ่ายเดือนหนึ่ง ไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

๑๑. แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ในส่วนของเลขมาตรา ให้สอดคล้องกับการเพิ่มบทบัญญัติในมาตรา ๑๒๐/๑

๑๒. แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง สำหรับ การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง โดยที่ลูกจ้างต้องทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปีให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

๑๓. เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง สำหรับลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกัน ครบยี่สิบปีขึ้นไป โดยให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับ ค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๑๔. แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการ และการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ โดยให้นายจ้าง ที่ประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ต้องปิดประกาศแจ้งการย้ายให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ถ้าหากไม่ปิดประกาศแจ้งการย้ายให้ลูกจ้าง ทราบล่วงหน้าให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์ จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับ ค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณ เป็นหน่วย และหากลูกจ้างคนใดเห็นว่ากรย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้าง และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ ย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศ และให้ถือว่า สัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้าง ย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ ไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ ได้รับตามมาตรา ๑๘๘ นอกจากนั้น ให้นายจ้างมีสิทธิ ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งเป็นหนังสือ จากลูกจ้างที่ว่ากรย้ายสถานประกอบกิจการมีผลกระทบต่อชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัวของลูกจ้าง หากนายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลดังกล่าว

๑๕. แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องและการมีคำสั่ง ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ กรณีที่นายจ้าง ไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างที่ว่ากรย้ายสถานประกอบ กิจการมีผลกระทบต่อชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้าง ตามมาตรา ๑๒๐ วรรคห้า โดยแยกบทบัญญัติดังกล่าวนี้ ออกเป็นอีกมาตราหนึ่ง และเพิ่มบทบัญญัติ ให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป หากนายจ้าง อุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนด และได้ปฏิบัติตาม คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว

๑๖. แก้ไขเพิ่มเติมให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป หากนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่ง ของพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินของลูกจ้างภายใน ระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่ต้องรอให้มีการปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล

๑๗. เพิ่มบทบัญญัติให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป หากนายจ้างนำคดีไปสู่ศาล ภายในระยะเวลาที่กำหนด และได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง ของศาลเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินของลูกจ้างแล้ว

๑๘. ปรับปรุงบทกำหนดโทษ โดยเพิ่มกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ ตามมาตรา ๑๗/๑ และมาตรา ๒๓ วรรคสอง เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

๑๙. ปรับปรุงบทกำหนดโทษ โดยเพิ่มกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ ตามมาตรา ๑๒๐/๑ เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

๒๐. ปรับปรุงบทกำหนดโทษ โดยเพิ่มกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งหรือ วรรคสาม เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

๒๑. ปรับปรุงบทกำหนดโทษ โดยยกเลิกกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๑๒๐ เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

๒๒. ปรับปรุงบทกำหนดโทษ โดยยกเลิกกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ของคณะกรรมการสวัสดิการ แรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม บทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

๒๓. ยกเลิกขั้นตอนในการให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งเตือน นายจ้างซึ่งไม่ยื่นหรือไม่แจ้ง แบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

นางสาววรรณัช สว่างแจ้ง / จัดทำ