

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

หลักการ

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

เหตุผล

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

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. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้
ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา
และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึง
ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ
ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจ
และสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขา
อาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่ม
หรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณา
กำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ
ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

(๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

(๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

(๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

(๔) วัน และ สถานที่ จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา

(๖) วินัยและโทษทางวินัย

(๗) การร้องทุกข์

(๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

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

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

“มาตรา ๑๑๘/๑ การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่ นายจ้างกำหนดไว้ให้ ถือว่าเป็น การเลิกจ้าง ตาม มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลง หรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนา เกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง”

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

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

ผู้รับสนองพระราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

๑. สภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ลูกจ้างบางกลุ่มยังไม่ได้รับการส่งเสริมและคุ้มครองด้านแรงงานเท่าที่ควร และในประเด็นที่เกี่ยวกับการเกษียณอายุ นั้น ยังไม่มีความชัดเจนในการใช้บังคับกฎหมาย ประกอบกับอันดับความยาก - ง่ายในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ของประเทศไทย ที่ถูกธนาคารโลกจัดอันดับไว้ต่ำ อันเนื่องมาจากข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับงานการรับสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดภาระในการประกอบธุรกิจของนายจ้างจึงสมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ครอบคลุมกลุ่มลูกจ้างบางประเภท การส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้าง และบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยเหตุเกษียณอายุ กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้ยกร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ขึ้น

๒. ความจำเป็นที่ต้องทำภารกิจ

เนื่องจากปัจจุบันลูกจ้างบางกลุ่มยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและไม่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานเท่าที่ควร ประกอบธนาคารโลกได้จัดอันดับความยาก - ง่ายในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ของประเทศไทย สำหรับด้านการเริ่มต้นธุรกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานการรับสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อยู่ในลำดับที่ ๘๖ จาก ๑๘๘ ประเทศทั่วโลก ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะเข้ามาประกอบธุรกิจในประเทศไทยของนักลงทุนต่างชาติ

๓. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติฯ

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

(๑) ชื่อร่างพระราชบัญญัติ (ร่างมาตรา ๑)

(๒) วันใช้บังคับ (ร่างมาตรา ๒)

(๓) แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗ โดยกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้น ในกิจการ 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 ๑๐๘ (ร่างมาตรา ๕)

(๖) เพิ่มเติมมาตรา ๑๑๘/๑ โดยเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชย ให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ เพื่อคุ้มครองและสร้างความมั่นคงให้แก่ลูกจ้างหลังเกษียณอายุ และเกิดความชัดเจน ในการบังคับใช้กฎหมาย และในกรณีที่ไม่มีการตกลงกัน หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนา ต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา เพื่อให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะขอเกษียณอายุ เมื่อมีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปและเพื่อให้นายจ้างทราบล่วงหน้า (ร่างมาตรา ๖)

(๗) แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ (๑) โดยเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุตามมาตรา ๑๑๘/๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (ร่างมาตรา ๗)

กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน